

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975) [www. ecomomy.nayka.com.ua](http://www.economy.nayka.com.ua) | № 10, 2020 | 29.10.2020 р.

DOI: [10.32702/2307-2105-2020.10.72](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.10.72)

УДК 331.101.3

*А. В. Мінковська,
старший викладач кафедри обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою, Дніпровський державний аграрно-економічний університет, м. Дніпро
ORCID ID: 0000-0002-9414-4210*

МЕХАНІЗМ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА КВАЛІФІКОВАНИМИ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

*A. Minkovska
Senior Lecturer of the Department of Accounting, Taxation and Management of Financial and Economic Security, Dnipro State University of Agrarian and Economics, Dnipro*

THE MECHANISM OF ORGANIZATIONAL AND FUNCTIONAL SUPPORT OF AGRICULTURAL PRODUCTION WITH QUALIFIED LABOR RESOURCES

У статті дістали подальшого розвитку існуючі підходи до оцінки використання трудових ресурсів, шляхом їх доповнення новими етапами, які дадуть змогу не тільки визначити кількісні та якісні показники використання трудових ресурсів аграрного підприємства, але й оцінити існуючі на підприємстві системи розвитку та мотивації персоналу.

Запропонована комплексна система оцінки використання трудових ресурсів аграрних підприємств дасть змогу здійснювати як саму оцінку використання трудових ресурсів, так і робити порівняльний аналіз ефективності використання трудових ресурсів аграрними підприємствами незалежно від їх організаційно-правового статусу, розмірів, видів аграрного виробництва, регіону розташування тощо. Для можливості застосування комплексної системи оцінки використання трудових ресурсів аграрних підприємств сформовано відповідний механізм визначення основних показників та критеріїв такої оцінки.

Розроблено механізм організаційно-функціонального забезпечення аграрного виробництва кваліфікованими трудовими ресурсами за допомогою інтегрального індикатора рівня використання трудових ресурсів з урахуванням індикаторів рівня формування робочого середовища, політики формування трудових ресурсів, соціальної політики аграрних підприємств, системи розвитку та мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств. Методика визначення рівня використання трудових ресурсів дозволяє: визначати рівень використання трудових ресурсів аграрними підприємствами, класифікувати його (критичний, низький, середній, достатній, високий), з'ясувати причини такої ситуації; проводити аналіз всередині окремого аграрного підприємства щодо зміни інтегрального показника використання трудових ресурсів, виявляти причини його низького рівня та відповідно в подальшому розробляти відповідні механізми реагування; трансформуватися під потреби та особливості кожного окремого підприємства, забезпечить менеджмент таких підприємств додатковою управлінською

інформацією, підвищить рівень ефективності використання трудових ресурсів через запровадження відповідних механізмів та інструментів мотивації та розвитку трудових ресурсів.

The article further develops the existing approaches to the assessment of the use of labor resources, supplementing them with new stages, which will not only determine the quantitative and qualitative indicators of the use of labor resources of agricultural enterprises, but also to estimate the systems of development and motivation of the personnel existing at the enterprise. The proposed comprehensive system for assessing the use of labor resources of agricultural enterprises will allow to perform as an assessment of the use of labor resources, and conduct a comparative analysis of the efficiency of labor resources by agricultural enterprises, regardless of their organizational and legal status, size, types of agricultural production, region of location, etc. For the possibility of application of the complex system of estimation of use of labor resources of the agrarian enterprises the corresponding mechanism of definition of the basic indicators and criteria of such estimation is formed.

A mechanism of organizational and functional support of agricultural production with qualified labour resources is developed using an integral indicator of the level of labour resources use, taking into account indicators of the level of working environment formation, the policy of formation of labour resources, the social policy of agricultural enterprises, the system of development and motivation of labour resources of agricultural enterprises. The methodology for determining the level of labour resources use allows: to determine the level of labour resources use by agricultural enterprises, classify it (critical, low, medium, sufficient, high), and also to find out the reasons for this situation; to analyze within a separate agrarian enterprise regarding changes in the integral indicator of the use of labour resources, to identify the reasons for its low level and accordingly to further develop appropriate response mechanisms; to transform into the needs and characteristics of each individual enterprise, will provide the management of such enterprises with additional management information, will increase the level of efficiency of using labour resources through the introduction of appropriate mechanisms and tools for motivation and development of labour resources.

Ключові слова: *трудові ресурси; аграрне виробництво; інтегральний показник; ефективність використання трудових ресурсів; мотивація.*

Keywords: *labor resources; agricultural production; integrated indicator; labor efficiency; motivation.*

Постановка проблеми. Сьогодні трудові ресурси є основним джерелом формування та забезпечення конкурентних переваг аграрних підприємств на ринку. Сучасна економічна ситуація в країні змушує аграрний сектор використовувати кадровий потенціал із найбільшою ефективністю [1, с. 4]. Нові умови господарювання, формування нового світового порядку висувають нові вимоги до розробки науково обґрунтованих напрямів формування на рівні окремого аграрного підприємства ефективного організаційно-економічного механізму управління мотивацією персоналу, який базуватиметься на взаємному досягненні цілей як аграрного підприємства, так і його трудових ресурсів для найбільш повного та взаємного задоволення їх потреб.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема оцінки ефективності використання трудових ресурсів присвячені наукові праці дослідників: Мельник О. Г., Скриньковський Р.М., Шкуратов О.І., Бондаревська К.В., А.О. Касич, М.В. Черняхівська, А.М. Мірошніченко, В.Т. Смирнова та І.В. Скобликова та інші. У роботах авторів існує множина підходів до оцінки ефективності використання трудових ресурсів. Так, Мельник О. Г. пропонує здійснювати оцінку використання трудових ресурсів підприємств на основі ключових індикаторів [2, с. 108-109]. Скриньковський Р.М. пропонує розширений набір індикаторів використання трудових ресурсів підприємства, який складається із 22 показників, [3, с. 252-253]. Шкуратов О.І., здійснивши узагальнення та систематизувавши різноманітні показники ефективності використання ресурсного потенціалу, пропонує визначати ефективність кожного фактора виробництва окремо. При цьому автор пропонує визначати ці показники не у вартісному вираженні, а в натуральному, що, на наш погляд, є дещо не виправданим [4, с. 4]. Бондаревська К.В. пропонує

здійснювати проведення комплексної рейтингової оцінки ефективності використання трудових ресурсів. Можливість практичного застосування обраних для аналізу факторів обґрунтовується потребою у використанні основних економічних показників, які здійснюють вплив не лише на ефективність управління персоналом, а й на загальний стан діяльності сільськогосподарських підприємств [5, с. 99]. Автори А.О. Касич, М.В. Черняхівська та А.М. Мірошніченко пропонують розглядати та досліджувати не просто окремі показники використання трудових ресурсів, а результативність трудових ресурсів, адже від працівників у сучасних умовах роботодавець прагне отримати значно більший результат, ніж просте виконання поставлених завдань [6, с. 36].

Проведений аналіз підходів до оцінки використання трудових ресурсів аграрних підприємств засвідчує відсутність єдності науковців в даному питанні. Це актуалізує необхідність аналізу оцінки використання трудових ресурсів, пошуку шляхів підвищення їх ефективності.

Метою статті є розкриття механізму організаційно-функціонального забезпечення аграрного виробництва кваліфікованими трудовими ресурсами.

Виклад основного матеріалу. Узагальнивши існуючі підходи до оцінки використання трудових ресурсів, можемо їх доповнити новими етапами, які дадуть змогу не тільки визначити кількісні та якісні показники використання трудових ресурсів аграрного підприємства, але й оцінити існуючі на підприємстві системи розвитку та мотивації персоналу. Пропонуємо доповнити існуючі етапи оцінки використання трудових ресурсів (аналіз чисельності та складу трудових ресурсів, аналіз руху трудових ресурсів, аналіз ефективності використання трудових ресурсів, аналіз фонду оплати праці) такими етапами, як: оцінка формування робочого середовища в аграрних підприємствах; оцінка політики аграрного підприємства щодо формування трудових ресурсів; оцінка системи розвитку трудових ресурсів аграрних підприємств; оцінка системи мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств; оцінка соціальної політики аграрних підприємств (рис. 1).

Запропонована нами комплексна система оцінки використання трудових ресурсів аграрних підприємств дасть змогу здійснювати як саму оцінку використання трудових ресурсів, так і робити порівняльний аналіз ефективності використання трудових ресурсів аграрними підприємствами незалежно від їх організаційно-правового статусу, розмірів, видів аграрного виробництва, регіону розташування тощо.

Для можливості застосування запропонованої системи необхідно сформувати відповідну методiku визначення основних показників та критеріїв такої оцінки.



Рис. 1. Комплексна система оцінки використання трудових ресурсів аграрних підприємств
[складено автором]

Нами пропонується визначати інтегральний індикатор оцінки використання трудових ресурсів аграрних підприємств ($I_{ВТР}$) за формулою:

$$I_{ВТР} = \sqrt[5]{I_{ФРС} \times I_{ПФТР} \times I_{СРТР} \times I_{СМТР} \times I_{СП}} \quad (1)$$

де $I_{ФРС}$ – індикатор рівня формування робочого середовища аграрних підприємств;
 $I_{ПФТР}$ – індикатор політики аграрних підприємств щодо формування трудових ресурсів;
 $I_{СРТР}$ – індикатор системи розвитку трудових ресурсів аграрних підприємств;
 $I_{СМТР}$ – індикатор системи мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств;
 $I_{СП}$ – індикатор соціальної політики аграрних підприємств.

Такий підхід дає змогу взяти до уваги кожен складову оцінки використання трудових ресурсів аграрних підприємств та визначати інтегральний показник, на основі якого встановити рівень використання трудових ресурсів та порівнювати за цим параметром аграрні підприємства. В той же час ми можемо модифікувати інтегральний показник, доповнюючи додатковими індикаторами або зміною існуючих, які вочевидь з'являться в майбутньому через зміну факторів внутрішнього та зовнішнього середовища.

Кожен окремий індикатор із числа складових інтегрального показника ми визначаємо за формулою:

$$I_X = \sqrt[n]{X_1 \times X_2 \times \dots \times X_n} \quad (2)$$

де X – відповідний рівень показника кожного окремого індикатора;

n – кількість таких показників.

Таким чином, виходячи із вдосконаленої комплексної системи оцінки використання трудових ресурсів індикатор рівня формування робочого середовища аграрних підприємств ми будемо визначати на основі 9 основних показників, а саме:

1. Оцінка загальної чисельності трудових ресурсів населеного пункту (регіону).
2. Оцінка складу постійних трудових ресурсів населеного пункту (регіону) за статтю та віком.
3. Оцінки очікуваної чисельності трудових ресурсів на наступний рік.
4. Безпечність умов праці та безпека робочих місць.
5. Показники інфраструктурного забезпечення (дороги, побутові умови, об'єкти культурного та соціального характеру тощо).
6. Наявність житлових умов та можливість їх покращення.
7. Психологічні умови в колективі.
8. Відношення керівництва до підлеглих.
9. Можливість розвитку поза робочим місцем.

Розрахунок оцінки чисельності трудових ресурсів слід здійснювати методом демографічного балансу [1], а саме:

$$N_{t+1} = N_t + B_t - D_t + I_t - E_t, \quad (3)$$

де N – чисельність населення;

B – кількість живонароджених (кількість живонароджень);

D – кількість померлих (кількість смертей);

I – кількість прибулих (кількість прибуттів);

E – кількість вибулих (кількість вибуттів);

t – звітний рік.

Зважаючи на активне проведення адміністративної реформи в Україні та процеси децентралізації, які супроводжуються об'єднанням територіальних громад, виникає необхідність врахування фактору адміністративно-територіальних змін. Під такими змінами слід розуміти зміни адміністративно-територіального устрою внаслідок утворення та ліквідації районів, міських, селищних, сільських рад, міст, селищ міського типу, сільських населених пунктів; зміни меж регіонів, районів, міських, селищних, сільських рад, міст, селищ міського типу, сільських населених пунктів; зміни категорії населених пунктів (віднесення міста до категорії міста обласного значення, віднесення селища міського типу до категорії міста, віднесення сільського населеного пункту до категорії селища міського типу або навпаки); перейменування або уточнення назв регіонів, районів, міських, селищних, сільських рад, міст, селищ міського типу, сільських населених пунктів [2]. Таким чином розрахунок чисельності трудових ресурсів з урахуванням адміністративно-територіальних змін буде мати вигляд:

$$N_{t+1} = N_t + B_t - D_t + I_t - E_t + \Delta N_t^{ATZ}, \quad (4)$$

де Δ – приріст (скорочення);

ATZ – адміністративно-територіальні зміни.

Аграрні підприємства для визначення загальної чисельності трудових ресурсів можуть використати результати спостережень Державної служби статистики або ж здійснювати самостійно уточнюючі розрахунки на основі даних реєстрації актів цивільного стану місцевих органів влади.

Таким чином, індикатор оцінки загальної чисельності трудових ресурсів ($I_{ЗЧТР}$) буде визначатися за формулою:

$$I_{ЗЧТР} = \frac{N_{t+1}}{N_t}. \quad (5)$$

Якщо чисельність трудових ресурсів у поточному періоді буде незмінною або перевищувати показник базового періоду, то індикатор буде мати найвище значення – одиницю. В іншому випадку, індикатор буде дорівнювати фактичному співвідношенню чисельності трудових ресурсів поточного та базового років.

Для оцінки рівня формування робочого середовища аграрних підприємств важливим є визначення оцінки складу трудових ресурсів за статтю та віком, який можна провести за наступною формулою [2]:

$$N(t-x)_{t+1} = N(t-x)_t - D(t-x)_t + I(t-x)_t - E(t-x)_t + \Delta N(t-x)_t^{AT3}, \quad (6)$$

де x – вік;

$t-x$ – рік народження для певної вікової трудових ресурсів.

Таким чином, аграрне підприємство може визначити можливість у задоволенні потреби у трудових ресурсах певної статі та певного віку залежно від виробничих потреб самих підприємств. Індикатор оцінки складу трудових ресурсів (I_{CTP}) за статтю та віком буде визначатися за формулою:

$$I_{CTP} = \frac{N(t-x)_{t+1}}{N(t-x)_t}. \quad (7)$$

Значенню індикатора «1» буде відповідати ситуація, за якої кількість трудових ресурсів певної статі та віку в аналізованому періоді буде не меншою за їх кількість у базовому періоді, в іншому випадку значення буде визначатися співвідношенням цих двох величин.

Для розрахунку оцінки очікуваної чисельності трудових ресурсів у наступному періоді необхідно враховувати очікувані величини природного та міграційного приростів (скорочення) населення. Для цього можна скористатися розрахунками органів державної статистики за формулою [2]:

$$N'_{t+1} = N_t + B' - D' + \Delta M', \quad (8)$$

де N' – очікувана чисельність населення;

B' – очікувана кількість живонароджених (кількість живонароджень);

D' – очікувана кількість померлих (кількість смертей);

$\Delta M'$ – очікуване значення міграційного приросту (скорочення).

Відповідно індикатор очікуваної чисельності трудових ресурсів ($I_{OЧTP}$) аграрних підприємств буде розраховуватись за формулою:

$$I_{OЧTP} = \frac{N'_{t+1}}{N_t}. \quad (9)$$

Якщо очікувана чисельність трудових ресурсів внаслідок дії демографічних та міграційних факторів буде не меншою за фактичну, то значення індикатора буде дорівнювати 1, в іншому випадку, визначатися як відповідне співвідношення очікуваної та фактичної чисельності.

Визначення інших показників індикатора рівня формування робочого середовища аграрних підприємств (показники безпечності умов праці та безпеки робочих місць; інфраструктурного забезпечення; наявності житлових умов та можливості їх покращення; психологічних умов в колективі; відношення керівництва до підлеглих; можливості розвитку поза робочим місцем) нами пропонується здійснювати на основі анкетування трудових ресурсів аграрних підприємств. Анкетування проводилося серед трудових ресурсів (наявних працівників, звільнених працівників, прийнятих на роботу) аграрних підприємств відповідно до розроблених нами анкет. Оцінка кожного критерію визначалася за 10-бальною шкалою, в якій «1» – це найменший вплив фактора, а «10» – максимальний його вплив.

Таким чином, на основі запропонованих та розрахованих індикаторів рівня формування робочого середовища аграрних підприємств, рівня політики формування трудових ресурсів аграрними підприємства, системи розвитку трудових ресурсів аграрних підприємств, системи мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств та рівня соціальної політики аграрних підприємств ми можемо здійснити розрахунок інтегрального та комплексного показника рівня використання трудових ресурсів аграрних підприємств. Розрахунок інтегрального показника рівня використання трудових ресурсів аналізованих аграрних підприємств представлено в табл. 1.

Отримані результати розрахунку інтегрального індикатора рівня використання трудових ресурсів вказують на досить низький рівень їх використання. Так, індикатор інтегрального показника використання трудових ресурсів тільки на двох (ТОВ «Альфа-Агр» та ПрАТ «Петриківський рибгосп») з п'яти аналізованих аграрних підприємств відповідає середньому рівню, в той час як решта три аграрних підприємства (ФГ «Агроальянс», ПП «АФ «Перше Травня» та ТОВ «Колос») характеризуються низьким рівнем використання трудових ресурсів. Запропонована нами методика дозволяє не тільки визначати рівень використання трудових ресурсів аграрними підприємствами та класифікувати його (критичний, низький, середній, достатній, високий), але й з'ясувати причини такої ситуації.

Таблиця 1.

Визначення інтегрального індикатора рівня використання трудових ресурсів аграрних підприємств у 2017-2019 рр.

Назва індикатора	ТОВ «Альфа-Агро»			ФГ «Агроальянс»			ПрАТ «Петриківський рибгосп»			ПП «АФ «Перше Травня»			ТОВ «Колос»		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Індикатор рівня формування робочого середовища аграрних підприємств ($I_{ФРС}$)	0,70	0,70	0,72	0,74	0,75	0,75	0,80	0,80	0,81	0,73	0,73	0,72	0,61	0,62	0,62
Індикатор рівня політики формування трудових ресурсів аграрними підприємствами ($I_{ПФТР}$)	0,50	0,52	0,52	0,23	0,22	0,22	0,54	0,49	0,60	0,23	0,24	0,24	0,21	0,21	0,21
Індикатор системи розвитку трудових ресурсів аграрних підприємств ($I_{СРТР}$)	0,47	0,51	0,49	0,34	0,36	0,33	0,52	0,54	0,56	0,14	0,21	0,27	0,13	0,14	0,13
Індикатор системи мотивації трудових ресурсів аграрних підприємств ($I_{СМТР}$)	0,62	0,64	0,70	0,57	0,55	0,56	0,70	0,71	0,77	0,50	0,49	0,47	0,39	0,36	0,39
Індикатор соціальної політики аграрних підприємств ($I_{СП}$)	0,12	0,11	0,12	0,11	0,12	0,13	0,20	0,21	0,20	0,05	0,05	0,05	0,09	0,09	0,09
Інтегральний індикатор рівня використання трудових ресурсів ($I_{ВТР}$)	0,42	0,42	0,44	0,33	0,33	0,33	0,50	0,50	0,53	0,23	0,25	0,26	0,23	0,23	0,23

[складено автором на основі власних розрахунків за даними проведеного анкетування трудових ресурсів]

Так, усі аналізовані аграрні підприємства функціонували в умовах високого та достатнього рівня формування робочого середовища, разом з тим не усі змогли ефективно використати наявні переваги. Так тільки два аграрних підприємства (ТОВ «Альфа-Агро» та ПрАТ «Петриківський рибгосп») змогли за таких умов забезпечити середній рівень політики формування трудових ресурсів, в той час як решта аграрних підприємств характеризуються достатньо низьким рівнем, який знаходиться на межі критичного.

Це пояснюється застарілими підходами аграрних підприємств до відбору, прийому та використання трудових ресурсів, які не беруть до уваги рівень освіти, кваліфікації та компетентностей працівників. За рівнем системи мотивації спостерігається аналогічна ситуація. ТОВ «Альфа-Агро» та ПрАТ «Петриківський рибгосп» характеризуються середнім рівнем індикатора, в той час як решта аграрних підприємств через різні фактори мають низький або критичний рівень сформованої системи мотивації. Саме тому таким підприємствам потрібно невідкладно впроваджувати різноманітні мотиваційні механізми. За умови браку коштів на здійснення матеріальної мотивації, необхідно запроваджувати елементи нематеріальної мотивації, зокрема можливості розвитку трудових ресурсів. Оцінка системи розвитку трудових ресурсів показала, що в більшості аналізованих підприємствах питанням розвитку приділяється недостатньо уваги.

Перевагою запропонованої методики визначення рівня використання трудових ресурсів є те, що в її рамках можна порівнювати як фінансові, так і оціночні показники діяльності аграрних підприємств, а також те, що кількість параметрів можна трансформувати залежно від потреб аналізу. Зовнішнє середовище постійно змінюється, що відповідно і зумовлює необхідність у зміні показників для визначення рівня використання трудових ресурсів аграрними підприємствами.

Висновки Отже, розроблений механізм організаційно-функціонального забезпечення аграрного виробництва кваліфікованими трудовими ресурсами за допомогою інтегрального індикатора рівня використання трудових ресурсів може бути використаний у діяльності аграрних підприємств, може трансформуватися під потреби та особливості кожного окремого підприємства та забезпечить менеджмент таких підприємств додатковою управлінською інформацією, підвищить рівень ефективності використання трудових ресурсів через запровадження відповідних механізмів та інструментів мотивації та розвитку трудових ресурсів.

Список літератури.

1. Вініченко І.І. Напрями підвищення якості людського капіталу в аграрній сфері / Вініченко І.І., Лапа В.О.// Агросвіт. - 2019. - № 11. - С. 3-9.
2. Мельник О.Г. Системи діагностики діяльності машинобудівних підприємств: полікритеріальна концепція та інструментарій : монографія [Текст] / О.Г. Мельник. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2010. – 344 с.
3. Скриньковський Р.М. Діагностика використання трудових, матеріальних, фінансових та енергетичних ресурсів підприємства як інструмент управління елементами його виробничо-господарської діяльності [Електронний ресурс] / Р.М. Скриньковський //Проблеми економіки. – 2015. – № 1. – С. 249-254. – Режим доступу:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2015_1_32.
4. Шкуратов О.І. Оцінка використання ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств [Текст] / О.І. Шкуратов// Агросвіт. – 2014. – № 4. – С. 3-8.
5. Бондаревська К.В. Ефективність використання персоналу аграрних підприємств: Монографія [Текст] / К.В. Бондаревська. – Дніпропетровськ: ДДФА, 2012. – 165 с.
6. Касич А.О. Сучасні методичні підходи до аналізу використання персоналу підприємства [Текст] / А.О. Касич, М.В. Черняхівська, А.М. Мірошніченко // Фінансовий простір. – 2018. – № 3 (31). – С. 35-40.

References.

1. Vinichenko, I. and Lapa, V. (2019), “Direction for increasing the quality of human capital in agrarian sphere”, Agrosvit, vol. 11, pp. 3–9.
2. Mel'nyk, O.H. (2010), Systemy diahnostryky diial'nosti mashynobudivnykh pidpriumstv: polikryterial'na kontseptsiia ta instrumentarij [Systems of diagnostics of activity of machine-building enterprises: polycriteria concept and tools], Vyd-vo L'vivs'koi politekhniki, L'viv, Ukraine.
3. Skryn'kovs'kyj, R.M. (2015), “Diagnosis of the use of labor, material, financial and energy resources of the enterprise as a tool for managing the elements of its production and economic activity”, Problemy ekonomiky, [Online], vol. 1, pp. 249-254, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2015_1_32 (Accessed 10 Sept 2020).
4. Shkuratov, O.I. (2014), “Assessment of the agricultural enterprises resource potential exploitation”, Agrosvit, vol. 4, pp. 3-8.
5. Bondarevs'ka, K.V. (2012), Efektyvnist' vykorystannia personalu ahrarnykh pidpriumstv [Efficiency of using the personnel of agrarian enterprises], DDFFA, Dnipropetrovs'k, Ukraine.
6. Kasych, A.O. (2018), “Modern methodological approaches to the analysis of the use of enterprise personnel”, Finansovyj prostir, vol. 3, no 31, pp. 35-40.

Стаття надійшла до редакції 20.10.2020 р.