механізмів внутрішньої самоорганізації, які за умов цілеспрямованого «резонансного» керуючого впливу здатні забезпечити прискорене зростання їх ефективності і розвиток.

Література: 1. Шевцова Г.З. Рівні розвитку та особливості синергетичного менеджменту підприємств / Г.З. Шевцова// Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2007. – № 5 (111). – Ч. 2. – С. 221-228. **2.** Шевцова Г.З. Принципи організації синергетичного менеджменту підприємств / Г.З. Шевцова // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Економіка підприємства: теорія і практика. – Ч. ІІ. – К.: КНЕУ, 2008. – С. 681-690. **3.** Шевцова Г.З. Концептуально-методологічні основи синергетичного менеджменту підприємств. Модель цілеполагання / Г.З. Шевцова // Маркетинг і менеджмент інновацій. – Суми: СумДУ. – 2011. – № 3. – Т. 1. – С. 159-166. **3.** Абдеев Р.Ф. Философия информационной цивилизации / Р.Ф. Абдеев // – М.: ВЛАДОС, 1994. – 336 с.

Шуран І.В.,
аспірант Тернопільського національного технічного університету ім. Івана Пулюя,
м. Тернопіль, Україна

УДК 338.45

ОЦІНКА ВПЛИВУ СИНЕРГІЙНОГО ЕФЕКТУ НА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ В ПРОЦЕСІ ЇХ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ

Надання високої пріоритетності значенню відповідності персоналу майбутнім змінам у системі діяльності підприємства є важливим кроком в успішності відповідних процесів, що відбуваються на підприємстві і диверсифікаційних процесів зокрема. При цьому в процесі стратегічного планування врахування даного фактору є вирішальним для чіткого та ефективного функціонування різних систем підприємства. Диверсифікація персоналу в процесі диверсифікації машинобудівного підприємства в більшості випадків розглядається поверхнево і тому основним завданням наших досліджень є визначення основних напрямків кадрової диверсифікації на підприємстві при його переході на нові види діяльності. Важливим при цьому є врахування кадрового потенціалу підприємства, пошук можливості мінімальних змін у кадровій структурі та звичайно забезпечення найефективнішого використання наявного персоналу з мінімальним залученням нових працівників.

На сьогоднішній день існує безліч методик вимірювання та обчислення трудового потенціалу підприємства. Звернемо увагу на останні дослідження в даній сфері, а саме на залежність, що на нашу думку, враховує найбільш вагомі показники [4]:

$$ТП_{підпр} = (\sum_{i=1}^{n} ТП_i + Е_{гр.син.}) + Е_{син.вз} \quad (1)$$

де: $ТП_{підпр}$ - сукупний трудовий потенціал підприємства; $ТП_i$ - індивідуальний трудовий потенціал окремого працівника; $Е_{гр.син.}$ - синергійний ефект від працівників в межах формальних структурних груп та управління їхньою трудовою поведінкою; $Е_{син.вз.}$ - синергійний ефект від спільної, командної взаємодії колективів окремих структурних підрозділів, що виникає при поєднанні окремих частин в єдине ціле через здійснення управління персоналом підприємства .

В загальному при освоєнні нових виробництв та при створенні нових робочих груп працівників необхідно орієнтуватись на їхню ціннісно-орієнтаційну єдність, яка може бути досягнута при умові правильного формування трудових колективів. Більшість процесів міжособового та міжгрупового спілкування породжують такі соціально-психологічні явища, як суперництво, наслідування, самоствердження, і інші. При цьому групова діяльність працівників породжує синергію. Даний термін вперше був використаний американським ученим Ігорем Анфосовим для обґрунтування групових структур в організації компанії. Синергія може мати позитивний або негативний характер. За позитивної синергії загальний ефект групи є більшим ніж звичайна алгебраїчна сума трудових потенціалів окремих працівників. При цьому в основному витоком синергії є взаємодоповненість працівників. Також важливим при цьому є врахування психологічного аспекту, пов'язаним з почуттєвими переживаннями людини та емоціями, які підвищують або знижують її працездатність. При цьому соціально-психологічний стан самого колективу можна представити за допомогою так званого соціально-психологічного клімату. В загальному при дослідженні синергійного ефекту в більшості випадків враховують такі фактори як психологічна сумісність членів колективу, міжособові відносини, групові

інтереси і цінності, груповий настрій і його моральна спрямованість, ставлення працівників до праці і їхня громадсько-політична активність, види мотиваційних складових і інші.

Важливим фактором успішної діяльності колективу є чітка спрямованість функцій його працівників, при цьому йде мова про мінімізацію їх дублювання, і максимізацію їх поєднання та доповнення, при цьому можна очікувати на найвищі показники синергійного ефекту. Також важливим при створенні нових колективів і особливо в процесі диверсифікації виробництва підприємства є завдання мінімізації змін в трудових колективах і групах. При цьому слід вийти на оптимальні співвідношення між забезпеченням відповідних фахових знань працівників та синергійним ефектом їх поєднання у робочі групи. А в подальшому необхідно враховувати ефект від диверсифікації виробництва.

Пропонуємо при диверсифікації виробничої діяльності машинобудівного підприємства враховувати синергійний ефект за допомогою використання відповідного коефіцієнта, а системну оцінку працівників проводити відповідно до показників наведених у таблиці 1.

При цьому формула розрахунку синергійного ефекту, який визначається синергійним коефіцієнтом є наступною:

$$k_{синг} = \sum_{j=1}^{m} \sum_{i=1}^{n} (k_{вi} \bullet \frac{E_{оц.ij}}{100}) \qquad (2)$$

де n – кількість основних складових синергійного ефекту (n=3); j – кількість працівників, що підлягають оцінці; $k_{синг}$ – коефіцієнт синергійного впливу, може набувати значень менше одиниці (в цьому випадку синергійний ефект негативний, знижує трудовий потенціал колективу) та більше одиниці (синергійний ефект позитивний, покращує трудовий потенціал колективу); $k_в$ – ваговий коефіцієнт впливу основних складових синергійного ефекту; $Е_{оц}$ – оцінка кожного з працівників за шкалою відповідності.

Таблиця 1

Система оцінки впливу основних складових синергійного ефекту на трудовий потенціал машинобудівного підприємства в процесі його диверсифікації

Синергійна складова	Визначення	Якості працівників	Ваговий коефіцієнт впливу, $k_в$	Оцінка, $Е_{оц}$, %
Спільна мета	Сума індивідуальних цілей членів колективу	Індивідуальні цілі працівників	0,34	0…100
Психологічне визнання членів колективу один одного і ототожнення себе з колективом	Спільні інтереси, ідеали, принципи, подібність характерів, тощо.	Психологічна сумісність працівників	0,39	0…100
Позитивна практична взаємодія членів колективу	Визначальна для забезпечення належного потенціалу колективу, при цьому загальний трудовий потенціал стає значно більшим від алгебраїчної суми потенціалів його членів,	Уміння працювати в команді	0,29	0…100

Коефіцієнт синергійного впливу на трудовий потенціал працівників показує ефективність їх поєднання у новому колективі і дає можливість при переході підприємства на нові види діяльності утворювати високоефективні робочі групи працівників з максимальною продуктивністю роботи. Отже, в процесі диверсифікації діяльності машинобудівних підприємств особливу увагу необхідно звертати на диверсифікацію його персоналу, як найбільш впливового фактору подальшої успішної діяльності машинобудівного підприємства. Одним із найбільш вагомих критеріїв оцінки при цьому можна вважати синергійний ефект, який є визначальним при створенні нових колективів і суттєво впливає на трудовий потенціал підприємства. Використання коефіцієнта синергійного впливу дасть змогу приблизитись до оптимального поєднання працівників у новостворених колективах.

Література: 1. Ансофф И. Стратегическое управление / Ансофф И.; сокр.пер. с англ.; науч.ред. и авт. предисл. Л.И. Евенко. - М.: Єкономика,1989. - 519с. **2.** Белошапка В.А. Стратегическое управление: принципы и международная практика / Белошапка В.А., Загорий Г.В. - К.: Абсолют-В, 1998. - 352 с. **3.** Мурашко М.І. Менеджмент персоналу. Навчально-практичний посібник. К.:: Товариство "Знання", КОО, 2002. - 311 с. **4.** Стец І. Проблеми формування та оцінювання трудового потенціалу підприємства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу :http://www.econa.at.ua/Vypusk_3/stez.pdf

Юшкевич О.О.,
докторант кафедри економіки ЖДТУ,
м. Житомир, Україна

МОНІТОРИНГ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗОНИ РАДІАЦІЙНОГО ЗАБРУДНЕННЯ

Концепція сталого розвитку, в перекладі з англійської «sustainable development» звучить, як життєздатний розвиток, що повинен покращувати не тільки життя всіх поколінь людей в однаковій мірі, але й сприяти збереженню природного середовища. Слід відмити, що сільськогосподарські підприємства в своєму розвитку, все ще знаходиться на стадії фронтальної економіки. Однією з найактуальніших проблем сталого розвитку для сільгоспвиробника є забруднення ґрунтів агроландшафтів довго існуючими радіонуклідами ^{137}Cs та ^{90}Sr внаслідок Чорнобильської катастрофи. Зона відчуження і зона безумовного (обов'язкового) відселення є частиною території, що зазнала найбільшого радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи. Тут залишаються незадіяними 260 тис. га землі. Радіоактивними опадами були забруднені й значні території поза її межами. В цілому в Україні радіоактивно забрудненими вважаються 6,7 млн. га сільськогосподарських угідь, що охоплюють майже всю територію українського Полісся. На цих землях працювали аграрні підприємства, вироблялась значна частина сільськогосподарської продукції [4]

Аварія продемонструвала вразливість держав перед глобальними техногенними катастрофами. Прямому радіоактивному забрудненню піддалося більше 10 відсотків території України, 160 тис. людей з 170 населених пунктів довелося назавжди покинути рідні оселі й переїхати в інші місця. В цілому три з половиною мільйона людей в Україні постраждали від катастрофи та її наслідків. Особливо це стосується сільських жителів.

Більше того радіологічний контроль за сільськогосподарською продукцією, що вирощена на радіоактивно забруднених угіддях, показує, що за останні роки рівні їхнього забруднення практично не змінюються, а в окремих районах доаварійний рівень значно перевищує існуючі нормативи, особливо це стосується селянських господарств. Різке зменшення обсягів застосування органічних і мінеральних добрив, хімічних меліорантів, знижує в дерново-підзолистих ґрунтах вміст доступного рослинам калію та обмінного кальцію. Внаслідок чого, зазначають науковці, з'являється небезпека підвищення забруднення сільськогосподарської продукції радіонуклідами цезієм-137 та стронцієм-90 [1, с.201]. Всупереч цьому, 18 липня 2012 р. Кабінет Міністрів України своїм розпорядженням «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері розвитку діяльності в окремих зонах радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи» схвалив впровадження екологічних та природоохоронних проектів з вирощування сільськогосподарських енергетичних культур (ріпаку, швидкозростаючої верби тощо) і розміщення виробництва з їхньої переробки в зоні відчуження Чорнобильської АЕС [3]. Вважаємо, що без серйозних наукових досліджень, екологічного аудиту та внесення відповідних змін до Закону України «Про правовий режим території, що зазнала радіоактивного забруднення», зокрема в розділ ІІ – Правовий режим зон відчуження та безумовного (обов'язкового) відселення, стаття 12, де чітко зазначено, що землі зон відчуження та безумовного (обов'язкового) відселення виводяться з господарського обороту, відмежовуються від суміжних територій і переводяться до категорії радіаційно небезпечних земель. У цих зонах, згідно закону забороняється ведення сільськогосподарської, лісогосподарської, виробничої та іншої діяльності [2]. Такий крок суперечить в першу чергу створенню й розвитку сільськогосподарських підприємств, які повинні будуть здійснювати вирощування сільськогосподарських енергетичних культур та залучати до цього процесу певну кількість людських ресурсів.