



МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 005.95/96: 637.5:664.9

Добровольська Е. В.

кандидат економічних наук, доцент, асистент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»
Кам'янець-Подільський, Україна
E-mail: dobrovolskaella@gmail.com
ORCID: 0000-0001-8965-7540

Покотильська Н. В.

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»
Кам'янець-Подільський, Україна
E-mail: tilya777@ukr.net
ORCID: 0000-0003-3163-2900

СУЧАСНИЙ СТАН УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ М'ЯСОПЕРЕРОБНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація

У статті проаналізовано сучасний стан управління персоналом м'ясопереробного підприємства та розроблено пропозиції щодо зростання продуктивності праці персоналу в умовах нестійкої економічної ситуації в країні за рахунок удосконалення системи мотивації, навчання та підвищення професійної підготовки працівників, активізації їх творчої діяльності, що дозволить підвищити рівень ефективності функціонування підприємства, створить фундамент для майбутнього розвитку. Система управління персоналом переробних підприємств є підсистемою менеджменту, яка відповідає за ефективне використання специфічного ресурсу персоналу. Незважаючи на зорієнтованість цієї системи на кадровий потенціал, вона забезпечує також взаємодію інших систем підприємства, які спрямовані на фінансовий, виробничий, господарський, інноваційний результат. Формування та функціонування системи управління персоналом м'ясопереробного підприємства передбачає постановку цілей, завдань, розбудову організаційної структури та структурних елементів, спеціалізованих на виконанні однорідних функцій.

Встановлено, що для управління персоналом, зростання результативності роботи працівників, злагодженості процесу управління, роботи структурних підрозділів, покращення виробничо-господарської діяльності доцільним є застосування механізму управління ефективністю використання персоналу м'ясопереробного підприємства. Використання цього механізму потребує злагодженої роботи його структурних елементів та дає змогу покращити ефективність управління персоналом, планувати та організувати роботу працівників, підвищити результативність роботи персоналу, збільшити прибутковість діяльності, досягнути економічного ефекту в довгостроковому періоді.

На основі аналізу до побудови системи управління персоналом ТЗОВ «Верест» удосконалено послідовність її формування. Використання удосконаленої послідовності полягає у структурізації процесу формування системи, врахуванні впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, покращенні розвитку підприємства, окресленні очікуваних результатів та дозволяє розробити таку систему управління, яка забезпечить її успішне функціонування, буде гарантувати її дієвість та забезпечить подальший розвиток підприємства.

Обґрунтовано доцільність управління ефективністю використання персоналу відповідно до результатів проведеного аналізу в ТЗОВ «Верест». На підприємстві достатньо уваги приділяється організації, плануванню, використанню персоналу,

є суттєві проблеми в діяльності, тому доцільним є впровадження сучасних методів, систем, механізмів управління, удосконалення процесу використання працівників.

Ключові слова: управління, підприємство, персонал, професійний розвиток, освітні характеристики, м'ясопереробне підприємство.

Вступ. Управління персоналом формує систематично-організаційний процес відтворення й ефективного використання людського потенціалу, який є основою успішного функціонування підприємства в сучасних умовах. За рахунок ефективного використання та управління персоналу, впровадження оптимальної стратегії й концепції менеджменту забезпечується конкурентоспроможність суб'єктів господарювання. Нині актуальними є питання щодо формування системи ефективного управління персоналом підприємства.

Проблематика забезпечення кадрами підприємств, раціональне використання персоналу, рівень кваліфікації працівників, витрачання коштів на персонал, формування заробітної плати, обсяги реалізованої продукції та рівень прибутковості діяльності на переробних підприємствах України потребує дослідження. Адже раціональність використання персоналу впливає на ефективність виробничої діяльності, успішність функціонування, обсяги збуту продукції, розмір доходу промислових підприємств, а також продуктивність праці працівників залежить від розміру заробітної плати, використання методів мотивації, оснащеності робочих місць необхідною технікою [4].

Метою статті є вивчення сучасного стану управління персоналом м'ясопереробного підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління, як і всі економічні системи, враховує попит і пропозицію на ринку. Управління персоналом врівноважує попит із боку роботодавця, який бере у «оренду» певні знання і навички індивіда, що претендує на задану вакансію, а також, пропозицію із боку індивіда/потенційного працівника, який займається пошуком роботи і пропонує себе на ринку праці задля досягнення матеріальної вигоди для своїх цілей [3].

Система управління персоналом на сучасному підприємстві, незалежно від форми власності, є наймогутнішим інструментом забезпечення конкурентоздатності й розвитку [2]. Сьогодні правильно підібраний персонал та вірне управління ним запорука прогресивного розвитку організації. Управління персоналом, безпосередньо впливає на процес організації управління і в довгостроковій перспективі принесе певний позитивний результат [10].

Посилення негативного впливу ринкового середовища, погіршення економічної ситуації, нестабільність політичної ситуації, недовіра нормативно-правової бази, мінливість зовнішнього та внутрішнього середовища, загострення конкурентної боротьби на ринках збуту продукції вплинули на фінансові результати діяльності м'ясопереробного підприємства, задоволення потреб споживачів як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, що позначилося на обсягах виробництва продукції, витрачання коштів, використанні трудових ресурсів.

Передумовою формування конкурентних переваг на м'ясопереробному підприємстві, зростання результативності діяльності, обсягів виробництва та реалізації продукції, зміцнення позицій на світовому ринку та задоволення потреб споживачів є підвищення ефективного використання та управління персоналом підприємства. Тому, для будь-якого підприємства особливого значення набуває проблема раціонального використання персоналу, що має гарантувати стабільний розвиток, покращення показників діяльності та процвітання в майбутньому.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Верест» засноване в 1997 році. За період від дати заснування до 2023 року, маленький ковбасний цех, в якому працювало близько 10 чоловік, виріс до розмірів м'ясопереробного комплексу, в якому сьогодні працює більш ніж 400 висококваліфікованих працівників, який є одним з провідних підприємств харчової промисловості у Хмельницькій області. Створено потужну матеріально-технічну базу, налагоджені тісні партнерські зв'язки, виготовляється більше ніж 250 найменувань ковбасних, м'ясних, делікатесних продуктів. Сертифіковане, сучасне обладнання дозволяє виготовляти широку палітру якісної продукції, з дотриманням усіх технічних, технологічних та санітарних норм. В 2012 році ввелися в дію нові потужності, а саме: термічний цех, парогенеруючий цех, складські приміщення та адміністративно-побутові будівлі. Приміщення обладнані усім необхідним для нормальної роботи працівників, санітарні вузли, роздягальні простори та спеціально освітлені, виробничі бокси дають можливість відчувати себе на робочих місцях комфортно.

ТЗОВ «Верест» постійно надає посильну допомогу працюючим для лікування, придбання побутових товарів, відпочинку. Працюючих забезпечено усім необхідним інструментом, спеціальним одягом, засобами індивідуального захисту для нормальної безпечної праці. На підприємстві працює їдальня, де безкоштовно харчуються працівники підприємства, також безкоштовно надаються транспортні послуги з доставки працівників до місця роботи.

Незважаючи на певні складнощі ведення бізнесу та на вплив негативних чинників, які мають місце в країні впродовж останніх років, підприємство нарощує обсяги реалізації продукції. Підтвердженням є зростання більше ніж удвічі виручки від реалізації продукції у 2022 р. порівняно з 2020 р. Через збільшення собівартості реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) на 206 740 тис. грн., валовий прибуток у звітному році відповідно збільшився на 12 595 тис. грн. І як результат спостерігається значне збільшення чистого прибутку у звітному році на 912 тис. грн. [9].

Аналізуючи обсяг активів ТЗОВ «Верест», необхідно відмітити приріст показника, зокрема зростання із 78191 тис. грн. у 2020 р. до 123213 тис. грн., при цьому абсолютний приріст показника становив 45022 тис. грн.

В структурі активів необхідно відзначити зростання як розміру необоротних, так і приріст оборотних активів підприємства ТЗОВ «Верест». Зростання показника необоротних активів засвідчує оновлення основного капіталу, а оборотних – вказує на зростання виробничо-господарської діяльності підприємства (табл. 1).

Таблиця 1. Основні результати фінансово-економічної діяльності ТЗОВ «Верест»

Показники	Роки			Відхилення, тис.грн. (%)		
	2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021	2022/2020
Активи /Пасиви, тис. грн.	78191	108935	123213	30744	14278	45022
Необоротні активи, тис. грн.	46368	52091	51342	5723	-749	4974
Оборотні активи, тис. грн.	31823	56844	71871	25021	15027	40048
Дебіторська заборгованість, тис. грн.	4702	11522	15191	6820	3669	10489
Власний капітал, тис. грн.	51920	65309	80527	13389	15218	28607
Поточні зобов'язання, тис. грн.	11489	43626	42686	32137	-940	31197
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	179206	246748	397983	67542	151235	218777
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	162882	224459	369064	61577	144605	206182
Валовий прибуток, тис. грн.	16324	22289	28919	5965	6630	12595
Чистий прибуток, тис. грн.	3698	4889	4610	1191	-279	912
Чисельність працівників, осіб	381	439	443	58	4	62
Фонд оплати праці, тис.грн.	26518	35653	45165	9135	9512	18647
Продуктивність праці, грн.	411,58	499,29	811,43	87,71	312,14	399,85
Рентабельність активів, %	5,3	5,2	4,0	-0,1	-1,2	-1,3
Рентабельність власного капіталу, %	7,6	8,3	6,3	0,7	-2,0	-1,3
Рентабельність господарської діяльності, %	10,02	9,93	7,84	-0,09	-2,09	-2,18

Джерело: складено авторами за даними фінансової звітності ТЗОВ «Верест» [7].

Зростання оборотного капіталу обумовлено приростом дебіторської заборгованості підприємства, відповідне значення показника зросло на 10489 тис. грн., при цьому приріст показника збільшився в 3,2 рази. Приріст показника дебіторської заборгованості засвідчує негативні тенденції зростання боргів перед підприємством, що обумовлено неефективною політикою управління дебіторської заборгованістю.

Позитивним в структурі джерел формування майна є показники власного капіталу, що засвідчує високу фінансову автономію даного підприємства у фінансуванні господарської діяльності. При цьому, показник збільшується на 28607 тис. грн. або на 55,1%.

Поточні зобов'язання даного підприємства значно зросли, зокрема у 2020 р. показник становив 11489 тис. грн., у 2021 р. зріс до 43626 тис. грн., а у 2022 р. збільшився до 42686 тис. грн., в більшості за рахунок зобов'язань за неоплачені товари, роботи та послуги. Зростання показника протягом усього періоду становило 31197 тис. грн., а приріст показника зріс в 3,7 рази.

Позитивним в реалізації фінансово-господарської діяльності даного підприємства є приріст показника чистого прибутку. Зростання чистого прибутку обумовлено приростом обсягів реалізації продукції, а також оптимізацією витрат виробничої та комерційної діяльності даного підприємства. Зростання даного показника засвідчує ефективність реалізації фінансово-господарської діяльності та підвищення ефективності управлінських рішень в сфері управління фінансами та активами підприємства.

Аналізуючи показник трудової діяльності на підприємства ТЗОВ «Верест», необхідно відмітити зростання кількості працівників підприємства на 62 чол. до 443 працівника. Поряд із цим збільшився фонд оплати праці на 18647 тис. грн. або на 70,3%, що обумовлено зростанням рівня оплати праці по підприємстві, а також інфляційним чинником, що обумовлює необхідність зростання рівня оплати праці. Зазначена тенденція вплинула на приріст продуктивності праці, відповідне значення продуктивності праці у 2020 році становило 411,58 тис. грн. на одного працівника до рівня 811,43 тис. грн. на одного працівника у 2022 році. Приріст даного показника засвідчує зростання ефективності використання трудового потенціалу даного підприємства.

В цілому, необхідно відмітити зростання показників чистого доходу від реалізації, валового та чистого прибутку, приріст показника продуктивності праці, що позитивно впливає на результати фінансово-господарської діяльності підприємства.

Незважаючи на те, що у балансі підприємства трудові ресурси не відображаються вони є ключовим фактором комерційного підприємництва та врешті й виробничої діяльності. Трудовий потенціал залежить від чисельності працівників, рівня їх кваліфікації, освітнього рівня, плинності кадрів, готовності до експериментів та змін тощо.

Таблиця 2. Загальна структура персоналу підприємства

Показники	2020 р.		2021 р.		2022 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Середньооблікова кількість штатних працівників:	381	100,0	439	100,0	443	100,0
Непромисловий персонал	20	5,2	20	4,6	21	4,7
Промислово-виробничий персонал	361	94,8	419	95,4	422	95,3
В т.ч. робітники	339	89,0	403	91,8	407	91,9
– керівники (спеціалісти)	10	2,6	10	2,2	11	2,5
– службовці	15	3,9	13	3,0	12	2,7
– інший персонал (молодший обслуговуючий персонал, працівники охорони, учні)	17	4,5	13	3,0	13	2,9

Джерело: складено авторами за матеріалами ТзОВ «Верест» [7]

Кількість працівників даного підприємства збільшилася до 443 особи. В структурі персоналу необхідно відзначити наявність непромислового персоналу 20 осіб або 5,2 % у 2020 році, 20 осіб або 4,6 % у 2021 році та 21 особа або 4,7 % у 2022 році. Промислово-виробничий персонал представлений робітниками, керівниками, службовцями, іншим персоналом; значення показника зростає із 361 осіб (94,8 % загальної чисельності) у 2020 році до значення показника 419 особи (95,4 %) у 2021 році, 422 особи (95,3 %) у 2022 році. В структурі промислово-виробничого персоналу даного підприємства у звітному 2022 році найбільша частка робітників 91,9 %, керівників 2,5 %, службовців 2,7 %, іншого персоналу 2,9%.

Розподіл персоналу підприємства за статтю і віком свідчать про наявність помітних відмінностей закономірностей статтю-вікового розподілу (табл. 3), хоча в відсотковому співвідношенні до загальної кількості працівників суттєво не змінилась. Так, для підприємства характерні три чітко виражені «піки», які відповідають віковим інтервалам 15–34, 35–59 років, пенсіонери, що зумовлюється явищами компенсації й амортизації, а вік балансування припадає на інтервал 35–59 років, після цього має місце значне переважає чисельності чоловіків у всіх вікових групах.

Таблиця 3. Статтю-віковий розподіл персоналу

Роки	Середньооблікова кількість працівників, осіб	З них:						чоловіки		жінки	
		молодь віком 15–34 років		35–59 років		пенсіонери – всього		осіб	в % до всього	осіб	в % до всього
		осіб	в % до всього	осіб	в % до всього	осіб	в % до всього				
2020	365	55	15,1	288	78,9	22	6,0	201	55,1	164	44,9
2021	423	52	12,3	347	82,0	24	5,7	243	57,4	180	42,6
2022	424	50	11,8	350	82,5	24	5,7	244	57,5	180	42,5

Джерело: складено авторами за матеріалами ТзОВ «Верест» [7]

В ТЗОВ «Верест» ведеться робота по підвищенню рівня кваліфікації працівників, а саме проведення семінарів, спеціалізованих курсів, навчання у вищих та середніх навчальних закладах: Київський університет харчових технологій, Заклад вищої освіти «Подільський державний університет». Інженерно-технічна група підприємства постійно приймає участь в навчаннях організованими закордонними партнерами в Німеччині, Австрії, Польщі, Чехії.

Працівники ТЗОВ «Верест» закінчують спеціальні курси підвищення кваліфікації при Національному університеті харчових технологій м. Київ.

Особлива увага звертається на робочі місця для працівників з особливими потребами, на підприємстві їх працює 25 осіб.

Створено раду колективу, яка активно працює по контролю за дотриманням умов колективного договору, за ініціативи ради колективу в 2020 році проведено чергову атестацію робочих місць.

Освіта виступає як найважливіший засіб формування суб'єктивного знання й поліпшення якості людського капіталу [6, с.863]. У розвинених країнах світу університети вважаються базовою ланкою економіки знань, а їх місії у першу чергу будуються на дослідженнях, які генерують знання, на викладанні, яке передає знання, і на внеску у місцевий та регіональний добробут й економічний розвиток [8, с.191]. Таким чином, середовище вищої освіти разом з іншими важливими його функціями має сприяти формуванню дослідницьких компетентностей в діяльності працівників, що будуть змінювати свій інтелектуальний капітал та забезпечувати конкурентоспроможність на ринку праці.

Отже, як свідчать дані таблиці 4, питома вага працівників підприємства, що мають вищу освіту збільшується. Основна частина персоналу, яка має вищу освіту, – це керівники та спеціалісти підприємства.

Важливе значення для ефективного використання персоналу має його розвиток, адже навчання й підвищення кваліфікації працівників сприяє покращанню якості виготовленої продукції, наданих послуг, виконаних

Таблиця 4. Освітні характеристики персоналу

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. у % до 2020 р.
Середньооблікова кількість працівників, осіб	365	423	424	116,2
Кількість працівників, які мають неповну та базову вищу освіту, осіб	121	136	138	114,0
% до облікової кількості штатних працівників	33,2	32,2	32,5	–
Кількість працівників, які мають повну вищу освіту, осіб	81	103	103	105,1
% до облікової кількості штатних працівників	22,2	24,3	24,3	–

Джерело: складено авторами за матеріалами ТзОВ «Верест» [7]

робіт і зниженню виробничого травматизму. Підприємства, що не бажають економити на власних працівниках, а навпаки передбачають їх професійний та кар'єрний розвиток, включають до своєї організаційної структури відділ розвитку персоналу, основною функцією якого виступає формування професійних кар'єр працівників за рахунок їх безперервного навчання, та збільшення внутрішнього кваліфікаційного рівня. Професійний розвиток працівника на підприємстві починається з моменту початку його роботи та адаптації на новому робочому місці, поточного навчання, періодичного підвищення кваліфікації через певні проміжки часу, а за необхідністю перепідготовки [1].

Аналіз табл. 5 свідчить, що у підприємстві не приділяють цьому питанню належної уваги, як наслідок достатньо низький його рівень.

Таблиця 5. Професійний розвиток працівників підприємства

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. у % до 2020 р.
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	365	423	424	116,2
з них: здобули нові професії, осіб	5	6	4	80,0
% до середньооблікової кількості штатних працівників	1,4	1,4	0,9	-
- підвищили кваліфікацію, осіб	12	11	12	100,0
% до середньооблікової кількості штатних працівників	3,3	2,6	2,8	-

Джерело: складено авторами за матеріалами ТзОВ «Верест» [7]

Щорічно сучасна система освіти випускає велику кількість фахівців, які не бажають повертатися і працювати за спеціальністю на підприємствах. Такий фактор безумовно впливає на ефективність і результативність управління як персоналу, так і життєдіяльність підприємства в цілому. Тому, вважаємо, що ТЗОВ «Верест» необхідно використовувати систему підвищення кваліфікації та стажування, щорічно відряджати до учбових центрів своїх фахівців.

Можливість професійного зростання та підвищення кваліфікації ще один ефективний інструмент управління персоналом. Персоналу потрібно дати зрозуміти, що на нього покладаються великі надії, і передати йому певну частку відповідальності. Результативність роботи кожного працівника залежить від індивідуальних можливостей та особистого професіоналізму [5, с. 53].

Здійснено дослідження ефективності управління персоналом на підприємстві ТЗОВ «Верест» за період 2020–2022 рр.

Досліджуючи дані аналітичної таблиці 6, необхідно відмітити зниження коефіцієнту ефективності кадрового планування, показника, що відображає відношення фактичних даних кадрових потреб, набору, навчання, переміщення, звільнення до планових показників цих процесів за відповідний період; відповідний показник у 2020 році становив 0,74 пункти і знизився у звітному 2022 році до рівня 0,6 пункти.

Досліджуючи показник ефективності набору та відбору персоналу, котрий визначає співвідношення між отриманим ефектом і витраченими коштами, необхідно відмітити зростання показника, зокрема у 2020 році значення складало 0,45 пункти і зростає до рівня 0,47 пункти. Приріст показника становив 0,02 пункти, а відповідний відсоток зростання склав 4,4%.

Кваліфікаційний склад робітників, котрий визначає середній розряд робітників на підприємстві ТЗОВ «Верест» у 2020 році склав 3,4, у 2020 році становив 4,3 та у 2022 році склав 3,7.

Відбулося зростання показника обороту персоналу: у 2020 році показник по звільненню становив 2,8 пункти та по прийому склав 3,7 пункти, загальний оборот становив 6,5 пунктів; у 2022 році показник зріс до рівня 7,8 пункти (3,9 звільнення та 3,9 прийом працівників).

Показник, який характеризує стабільність персоналу на підприємстві становив 79,0% у 2020 році, 82,0 % у 2021 році та 76,0% у 2022 році.

В цілому, слід відмітити незначні зміни в оборотності персоналу досліджуваного підприємства, що обумовлюється наступними причинами: хорошими та безпечними умовами праці, відповідним рівнем оплати праці на підприємстві; ефективною політикою підприємства щодо планування та розвитку персоналу; хорошими стимулюючими умовами та дотриманням соціальних гарантій для працівників підприємства.

Таблиця 6. Показники оцінки ефективності управління персоналом на підприємстві

Показники	Роки			Відхилення (+;-)	
	2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021
1. Коефіцієнт ефективності кадрового планування	0,74	0,95	0,6	-0,14	-18,92
2. Коефіцієнти ефективності набору та відбору працівників	0,45	0,57	0,47	0,02	4,44
3. Кваліфікаційний склад робітників	3,4	4,3	3,7	0,3	8,82
4. Кваліфікаційний склад спеціалістів	6,5	7,1	6,5	0	0
5. Якість розміщення персоналу	0,7	0,86	0,83	0,13	18,57
6. Оборот персоналу	6,5	8,4	7,8	1,3	20
7. Оборот по звільненню	2,8	3,0	3,9	1,1	39,29
8. Оборот по прийняттю (зовнішній)	3,7	5,4	3,9	0,2	5,41
9. Стабільність персоналу	0,79	0,82	0,76	-0,03	-3,8
10. Рівень стабільності трудових колективів	0,03	0,03	0,03	0	0
11. Коефіцієнт плинності	2,8	3,0	3,9	1,1	39,29

Джерело: складено авторами за матеріалами ТЗОВ «Верест» [7]

Висновки і перспективи подальших досліджень. Встановлено, що на ТЗОВ «Верест» за досліджуваний період сформувався належний рівень кадрового забезпечення, виробничий потенціал; збільшилося витрачання коштів на розвиток персоналу; відбулося зростання заробітної плати, фонду заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат; збільшилися витрати на соціальні заходи. Сучасні умови функціонування м'ясопереробного підприємства та стан використання персоналу є підтвердженням сприятливої тенденції до насичення галузі кваліфікованими кадрами, подолання існуючих проблем, формування умов для стабільного функціонування.

Список використаних джерел

1. Бессонова А. В., Черната Т. М. Аналіз методів розвитку кадрового потенціалу. *Центральноукраїнський науковий журнал*. 2021. Вип. 6 (39). С. 97–105.
2. Дашко І. М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах в сучасних умовах господарювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. № 9. С. 37–42.
3. Дашко І. М., Крилов Д. В., Серова В. Ю. Сучасні системи управління персоналом. *Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки*. 2021. Вип. 4(52). С. 121–128.
4. Зіновська, С. І. Проблеми розвитку та оцінювання трудового потенціалу промислових підприємств: *Тридцяті економіко-правові дискусії: матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*. Львів, 2018. С. 8–10.
5. Козак К. Б. Дослідження проблем управління персоналом на сучасних підприємствах. *Теоретичні та практичні аспекти менеджменту*. 2018. № 4. С. 52–54.
6. Лапін О. В., Коломіна О. Б. Інтелектуальний капітал як важлива складова інноваційних ресурсів підприємства. *Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти: монографія*. Вип. 2/ за ред. д.е.н., доц. Ковтуненко К.В., д.е.н., доц. Є.І. Масленнікова. Херсон: Грін Д.С., 2017. С. 848–868.
7. Офіційний сайт ТЗОВ «Верест». URL: <https://verest.com.ua/contact/>.
8. Слава С. Перспективи розвитку трикутника знань в Україні. *Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти: монографія*. Вип. 2/ за ред. д.е.н., доц. Ковтуненко К.В., д.е.н., доц. Є.І. Масленнікова. Херсон: Грін Д.С., 2017. С. 190–205.
9. Чикуркова А. Д., Добровольська Е. В. Забезпечення управління ефективністю функціонування м'ясопереробного підприємства. *Подільський вісник: сільське господарство, техніка, економіка*. 2023. № 1 (38). С. 166–172.
10. Череп О., Калюжна Ю., Михайліченко Л. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*, 2023. 48. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24>

Dobrovolska E. V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Assistant at the Department of Management and Public Administration
Higher Educational Institution «Podillia State University»
Kamianets-Podilskyi, Ukraine
E-mail: dobrovolskaella@gmail.com
ORCID: 0000-0001-8965-7540*

Pokotylska N. V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
at the Department of Management and Public Administration
Higher Educational Institution «Podillia State University»
Kamianets-Podilskyi, Ukraine
E-mail: tilya777@ukr.net
ORCID: 0000-0003-3163-2900*

THE CURRENT STATE OF PERSONNEL MANAGEMENT AT A MEAT PROCESSING ENTERPRISE

Abstract

The article analyzes the current state of personnel management at a meat processing enterprise and develops proposals for increasing personnel productivity in the context of the unstable economic situation in the country by improving the system of motivation, training and professional development of employees and intensifying their creative activity, which will increase the level of efficiency of the enterprise and create a foundation for future development. The personnel management system of processing enterprises is a management subsystem responsible for the efficient use of a specific resource personnel. Despite the focus of this system on human resources, it also ensures the interaction of other enterprise systems aimed at financial, production, economic, and innovative results. Formation and functioning of the personnel management system of a meat processing enterprise involves setting goals, and objectives, development of the organizational structure and structural elements specialized in performing homogeneous functions.

It has been determined that to manage personnel, increase the efficiency of employees, the coherence of the management process, the work of structural units, and improve production and economic activities, it is advisable to apply a mechanism for managing the efficiency of using the personnel of meat processing enterprises. The use of this mechanism requires coordinated work of its structural elements and makes it possible to improve the efficiency of personnel management, plan and organize the work of employees, increase the efficiency of personnel, increase the profitability of activities, and achieve economic effect in the long term.

Based on the analysis, the sequence of its formation has been improved before building the personnel management system of Verest LLC. The use of the improved sequence consists of structuring the process of system formation, taking into account the influence of external and internal environment factors, improving the development of the enterprise, outlining the expected results and allowing to development of a management system that will ensure its successful functioning, guarantee its effectiveness and ensure further development of the enterprise.

The expediency of managing the efficiency of staff utilization by the results of the analysis at "Verest" LLC is substantiated. The enterprise pays enough attention to the organization, planning, and use of personnel, there are significant problems in its activities, so it is advisable to introduce modern methods, systems, and management mechanisms, and improve the process of using employees.

Key words: management, enterprise, personnel, professional development, educational characteristics, meat processing enterprise.

References

1. Bessonova, A.V., & Chernata, T.M. (2021). Analiz metodiv rozvytku kadrovogo potencialu [Analysis of personnel development methods]. *Centralnoukrayivskyj naukovyj zhurnal*, no. 6 (39), pp. 97–105 [in Ukrainian].
2. Dashko, I.M. (2016). Rozvytok innovatsiinykh tekhnolohii upravlinnia personalom na pidpriemstvakh v suchasnykh umovakh hospodariuvannya [Development of innovative personnel management technologies at enterprises in modern economic conditions]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University*, vol. 9, pp. 37–42 [in Ukrainian].
3. Dashko, I.M., Krylov, D.V., & Sierova, V.Yu. (2021). Suchasni systemy upravlinnia personalom [Modern personnel management systems]. *Finansovi stratehii innovatsiynoho rozvytku ekonomiky Financial strategies of innovative economic development*, vol. 4(52), pp. 121–128 [in Ukrainian].
4. Zinovska, S.I. (2018). Problemy rozvytku ta otsiniuvannya trudovoho potentsialu promyslovyykh pidpriemstv: Trydtsiati ekonomiko-pravovi dyskusii [Problems of development and assessment of the labor potential of industrial enterprises: Thirtieth economic and legal discussions]. *Materialy mizhnarodna nauково-praktychnoi internet-konferentsii – Materials of the international scientific and practical internet conference*. Lviv, P. 8–10 [in Ukrainian].
5. Kozak, K.B. (2018). Doslidzhennia problem upravlinnia personalom na suchasnykh pidpriemstvakh [Study of personnel management problems at modern enterprises]. *Teoretychni ta praktychni aspekty menedzhmentu*, vol. 4, pp. 52–54 [in Ukrainian].
6. Lapin, O.V., & Kolomina, O.B. (2017). Intelektualnyi kapital yak vazhlyva skladova innovatsiinykh resursiv pidpriemstva [Intellectual capital as an important component of innovative resources of the enterprise. Innovative economy: theoretical and practi-

cal aspects]. *Innovatsiina ekonomika: teoretychni ta praktychni aspekty*: monohrafiia. Vyp. 2/ za red. d.e.n., dots. Kovtunenکو K.V., d.e.n., dots. Ye.I. Maslennikova. Kherson: Hrin D.S. S. 848–868 [in Ukrainian]

7. Official site of the “Verest” [Official website of Verest LLC]. Retrieved from: <https://verest.com.ua/contact/> [in Ukrainian].

8. Slava, S. (2017). *Perspektyvy rozvytku trykutnyka znan v Ukraini*. *Innovatsiina ekonomika: teoretychni ta praktychni aspekty: monohrafiia* [Prospects for the development of the triangle of knowledge in Ukraine. Innovative economy: theoretical and practical aspects: monograph]. Vyp. 2/ za red. d.e.n., dots. Kovtunenکو K.V., d.e.n., dots. Ye.I. Maslennikova. Kherson: Hrin D.S. S. 190–205 [in Ukrainian]

9. Chyurkova, A.D., & Dobrovolska, E.V. (2023). *Zabezpechennia upravlinnia efektyvnistiu funktsionuvannia m'iasoperobnoho pidpriemstva* [Ensuring management of the functioning efficiency of the meat processing enterprise]. *Podilskyi visnyk: silske hospodarstvo, tekhnika, ekonomika*. no. 1 (38), pp. 166–172 [in Ukrainian].

10. Cherep, O., Kaljuzhna, Ju., & Mykhajlichenko, L. (2023). *Osoblyvosti upravlinnja personalom v umovakh vojennoho stanu v Ukrajinі* [Peculiarities of personnel management in the conditions of martial law in Ukraine]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 48. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24> [in Ukrainian].