

Важливим принципом є венчурність інноваційної системи, яка визначається принципом альтернативності і пов'язана з безперервністю розвитку. Остання, у свою чергу, пов'язана з прогнозованістю інноваційних процесів у системі [3]. Венчурність означає ризиковість інноваційної діяльності і характеризує ключову умову інноваційного розвитку – підвищений рівень невизначеності та особливості її управління в інноваційній системі. При розробці стратегії і тактики інноваційної діяльності важливо не тільки враховувати ризики, а й активно їх запобігати і скорочувати.

Альтернативність є важливим аспектом інноваційної діяльності, оскільки передбачає розширення меж інноваційної системи, а значить, і її розвиток, на кожному етапі інноваційної діяльності за рахунок виділення нових напрямів досягнення поставлених цілей. Даний принцип служить умовою багатоваріантності інноваційного розвитку, наявності безлічі ресурсів інноваційної системи, різних шляхів застосування інноваційного потенціалу.

Принцип безперервності визначає принцип обґрунтованості. Це означає, що даний принцип виступає одночасно і як умова розвитку інноваційної системи та як підтримуючий її поточне функціонування фактор, а також діє не жорстко і використовується в міру необхідності.

Обґрунтованість інноваційної діяльності передбачає наявність структурованої бази прийняття та реалізації інноваційних рішень і пов'язана з необхідністю високої точності оцінок вихідних положень і прогнозованих результатів інноваційної діяльності [4]. Даний принцип однаково важливий для стратегічного і тактичного управління, причому він дозволяє їх об'єднати через ключові показники інноваційної діяльності.

Принцип моделювання визначає прогнозованість роботи інноваційної системи і служить для зміцнення поточного стану інноваційної системи.

Принцип прогнозованості полягає в необхідності розробки прогнозів розвитку, функціонування і управління інноваційної системи. При цьому може посилитися стан невизначеності очікуваних результатів, яке може запобігти ефективними способами уточнення обґрунтування прогнозів, наприклад комп'ютерним моделюванням ситуацій, або традиційними методами управління ризиками.

Висновки з даного дослідження. Представлені принципи стратегічного і тактичного управління інноваційною діяльністю рекомендуються до використання інноваційною системою будь-якого рівня. Їх взаємозалежність визначається комплексністю умов і чинників інноваційної діяльності, складністю інноваційної системи, невизначеністю результатів інноваційних процесів. В той же час дотримання розглянутих принципів дозволить додати цілісність розробці і реалізації стратегічних і тактичних інноваційних рішень.

#### Література

1. Анисимов Ю. П. Управление бизнес-процессами выпуска новой продукции : [монография] / Ю. П. Анисимов, Ю. В. Журавлёв, С. В. Шапошникова. – Воронеж : ВГТА, 2011. – 456 с.
2. Инновационная система региона : монография / [Ю. П. Анисимов, С. В. Шапошникова, Т. М. Грязнова, Е. В. Солнцева]. – Воронеж : Научная книга; ВИТЦ, 2010. – 576 с.
3. Клепикова О.В. Инновационная деятельность на предприятии как объект управления / О.В. Клепикова // Экономика транспортного комплекса. – 2009. – Вып. 14. – С. 71–76.
4. Цадо Г. Суть и значения инновационных процессов в системе регионального развития / Г.В. Цадо // Инновационная экономика. – 2011. – № 2. – С. 154–157.

#### References

1. Anysymov Yu. P. Upravlenye byznes-protsessamy vipuska novoi produktsyy: monohrafiya / Yu. P. Anysymov, Yu. V. Zhuravlëv, S. V. Shaposhnykova. – Voronezh: VHTA, 2011. – 456 s.
2. Ynnovatsyonnaia sistema rehyona: monohrafiya / Yu. P. Anysymov, S. V. Shaposhnykova, T. M. Hriaznova, E. V. Solntseva. – Voronezh: Nauchnaia knyha; VYTTs, 2010. – 576 s.
3. Klepikova O.V. Innovatsiina diialnist na pidpriemstvi yak ob'ekt upravlinnia // Ekonomika transportnoho kompleksu. – 2009. – Vyp. 14. – S. 71-76.
4. Tsado H. Sutnist ta znachennia innovatsiinykh protsesiv v systemi rehionalnoho rozvytku/ H.V.Tsado // Innovatsiina ekonomika. – 2011. - №2. – S.154-157.

Рецензія/Peer review : 4.7.2013 р. Надрукована/Printed :19.8.2013 р.

УДК 331.101.3

Н.П. БАЗАЛІЙСЬКА  
Хмельницький національний університет

### УЗАГАЛЬНЮЮЧІ ПОКАЗНИКИ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКА ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Розглянуто особливості оцінювання трудової поведінки працівника виробничої організації. Представлено фактори впливу на трудову поведінку працівника. Визначено узагальнюючі показники оцінювання трудової поведінки працівника виробничої організації.*

*Ключові слова: трудова поведінка працівника, фактори трудової поведінки, узагальнюючі показники оцінювання трудової поведінки працівника.*

## GENERAL INDICATORS OF THE EVALUATION LABOUR BEHAVIOUR OF WORKER IN THE PRODUCTION ORGANIZATION

*Abstract - The problem of evaluation of work behaviour, has not only not solved, but not even formulated in principle. But the attempts to construct a measuring instrument of labour behaviour should not be left as labour behaviour of the employee acquires the status of a strategic factor in the viability of the modern enterprise.*

*In article are formulated the content of labour behaviour of worker, the especially evaluation of labour behaviour person are reflected. The sequence of procedures for assessment of labour behaviour of the individual are defined. The factors influence the behaviour of the individual in the course of his employment are ranked. A set of general indicators of the evaluation labour behaviour of worker in the production organization are formulated.*

*A modern approach to the evaluation of labour behaviour of worker, which makes it possible to identify the most important factors that should be given priority in improving the quality of human resource management are proposed.*

*Key words: labour behaviour of worker, factors of labour behaviour of worker, general indicators of the evaluation labour behaviour of worker.*

**Вступ.** Успішне функціонування підприємства, забезпечення розвитку його конкурентного потенціалу потребує відповідного управління ним. А результативне управління потребує, по-перше, правильного розуміння сутності фундаментального об'єкта управління, а, по-друге, використання показників управлінського впливу.

Швидкий розвиток та ускладнення техніки, посилення ваги "людського фактору" у різних виробничих організаціях – все це призводить до необхідності наукового обґрунтування складних процесів управління персоналом під кутом зору "поведінкового підходу". Американські науковці дійшли висновку, що значний внесок у зростання продуктивності праці робиться людиною. Тому від сучасної науки вимагаються рекомендації щодо найкращого застосування механізмів управління трудовою поведінкою працівника в умовах виробничих підприємств.

**Постановка проблеми.** Вклад кожного окремого працівника у забезпеченні прибутковості діяльності є різним і, в першу чергу, при формуванні сучасних технологій управління персоналом слід звертати увагу на тих працівників, які найбільше впливають на кінцеві результати діяльності підприємства. Отже на сьогодні назріла необхідність ввести в дію такі резерви виробництва, які безпосередньо залежать від умінь працівників раціонально координувати свою трудову поведінку на здійснення якісної, продуктивної праці, що вимагає чіткого визначення показників оцінювання трудової поведінки та їхнє подальше використання при розробці ефективних шляхів удосконалення діяльності організації.

**Огляд останніх джерел досліджень і публікацій.** Для дослідження особливостей трудової та соціально-економічної поведінки індивіда вивчено думки відомих вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема Т. Заславської, С. Московічі, В. Радаєва, Р. Ривкіної, П. Штопки, Г. Фобруба, Ф. Фукуями, Ю. Пачковського, Л. Тавено, Ж. Тошенко, Л. Хижняк, Ю. Чернецького, В. Пилипенка, А. Темницького та ін.

Автори наголошують на багатодисциплінарності джерел трудової поведінки, визначають її як область знання, яка прагне розширити уявлення про всі аспекти поведінки в організаційному середовищі за допомогою наукових методів, як систему знань про поведінку працівника в організації. Однак майже повністю відсутніми є рекомендації для кількісного вимірювання трудової поведінки працівника, що становить загрозу для економічно виважених рішень у системі управління персоналом організації.

**Постановка завдання.** Проблема оцінки трудової поведінки, поки що не тільки не вирішена, але навіть не сформульована в принципі. Проте спроби побудувати інструментарій оцінювання й вимірювання трудової поведінки не слід залишати, оскільки трудова поведінка працівника набуває статусу стратегічного фактора в забезпечення життєдіяльності сучасного підприємства.

Отже, основною метою нашого дослідження являється виокремлення особливостей оцінювання трудова поведінка працівника та відображення узагальнюючих показників даної оцінки.

Для досягнення мети в роботі були сформульовані наступні завдання:

- виокремлення сутності трудової поведінки працівника;
- характеристика особливостей оцінювання трудової поведінки особи;
- встановлення послідовності процедури оцінювання трудової поведінки індивіда;
- відображення сукупності факторів впливу на трудову поведінку працівника;
- формування узагальнюючих показників оцінювання трудової поведінки працівника організації.

**Основний матеріал і результати.** Людський потенціал підприємства – найскладніше та основне ядро діяльності, без належної уваги до якого не існуватиме довгострокової перспективи. Як стверджує китайська приказка: "Якщо Вам потрібний один рік процвітання – вирощуйте рис, якщо Вам потрібні 10 років процвітання – вирощуйте дерева, якщо Вам потрібно 100 років процвітання – вирощуйте людей" [1, с.59].

Справжнє багатство будь-якої організації та всієї людської цивілізації становлять люди, і тому світовий прогрес має розширювати їхні можливості таким чином, щоб вони могли вибирати для себе оптимальний спосіб життя, підвищувати якість свого життя. Розвиток техніко-технологічного рівня супроводжується все більш високим рівнем автоматизації і водночас стає більш залежним від ефективності дій однієї людини. Однак цей критичний ресурс не так просто ввести в дію, тому що, маючи високий потенціал, людина в той же час має таку складну характеристику, як поведінка, що не піддається жорсткій регламентації.

Розглядаючи нормативність трудової поведінки людини в ході трудового процесу, важливо встановити відмінність між поняттям трудової діяльності та трудової поведінки. Так, Б.Г. Тукумцева відзначає, що трудова діяльність – спосіб існування й самореалізації людини як суспільного суб'єкта, об'єктивно властивий його природі, що відрізняється від природи представників тваринного світу, які використовують лише продукти місця існування [2,

с. 349 ]. Тоді як «трудова поведінка» – зовнішні дії, вчинки суб'єкта трудової діяльності в їх певній послідовності [2, с. 353]. За Н.П. Лукашевичем, «трудова поведінка» – свідомо регульований комплекс дій та вчинків робітника, пов'язаних із збіганням його професійних можливостей, інтересів з діяльністю виробничої організації, виробничого процесу [3, с. 73].

Відомий соціолог Г. Дворецька розділяє переконання багатьох колег відносно того, що трудова поведінка є важливим різновидом соціальної поведінки. Аналізуючи її сутність, вона робить порівняння з поняттям «трудова діяльність» і зауважує: «Виокремлення категорії «трудова поведінка» пояснюється тим фактом, що людина, залучена до трудової діяльності, не є механічним елементом її функціональної системи. Між трудовими функціями, заданими робочим місцем, і здібностями людини, бажанням виконувати ці функції завжди є певна дистанція. Адже працівник ставиться до своїх трудових функцій насамперед як до засобу й умов досягнення власної мети, реалізації особистих інтересів, задоволення своїх потреб» [4, с. 219].

На нашу думку, трудова поведінка – регульований комплекс свідомих актів, учинків і дій суб'єкта трудової діяльності, які здійснюються з використанням предметів праці з метою досягнення відповідного результату.

Поведінкова компонента управління трудовою діяльністю персоналу збільшує масштаби свого дослідження в рамках наукового менеджменту. Цікаву в цьому контексті думку, висловлював ще А. Гастев у середині 20-х рр. минулого століття: «Ми напередодні нової епохи, коли доведеться говорити не день, не два, навіть не роки, а десятиліття, і не тільки говорити, а створювати нову, небачену досі культуру – культуру трудову» [5].

А. В. Моденовим [6] запропоновано схему процедури оцінювання результатів трудової діяльності працівників. На її основі автором розроблено процедуру оцінювання трудової поведінки працівника організації (рис. 1), змінивши і додавши наступні етапи: визначення чисельних значень трудових показників робітника та визначення ступеня значущості кожного показника.



Рис. 1. Схема послідовності оцінювання трудової поведінки працівника

(тобто дії, які можуть бути помічені спостерігачем; фізіологічні реакції тощо) та внутрішню (розумовий процес людини, її мислення) [7].

Російський науковець Л.А. Попов до внутрішніх факторів, що формують поведінку людини в процесі виробництва, відносить характеристики самого працівника: його стать, вік, освіту, виховання, професію, стаж роботи, його особистий досвід, загальну та професійну культуру, ціннісні орієнтації. Зовнішні ж визначаються особливостями робочого місця та умовами виробничої обстановки [8].

Крушельницька Я.В. зауважує, що надійність роботи працівника означає її здатність «своєчасно і з необхідною точністю» виконувати надані їй трудові функції; та залежить від технічної оснастки робочого місця, професійної підготовки та індивідуальних особливостей працівника; вимагає від людини «безпомилковості, витривалості, готовності до екстреної роботи, стійкості до перешкод, відновлення працездатності під час відпочинку, багатоваріантності способів і прийомів роботи, гнучкості та здатності своєчасно змінювати стратегію дій, швидкості прийняття і виконання рішення» [9, с. 168].

Таким чином, кожен науковець виходячи з «підвалин» соціологічних, фізіологічних, ергономічних, психологічних, економічних наук розкриває різноманітність факторів, які прямо чи опосередковано чинять вплив на

Оцінювання діяльності працівника – це процес порівняння результатів його праці з встановленими нормами, вимогами, еталонами, а оцінювання працівника – це дослідження ступеню його готовності виконати поставлені завдання. Оцінювання діяльності працівника дозволяє кількісно і якісно охарактеризувати працю та визначити інтенсивність її виконання.

Відзначимо, що під час впровадження системи оцінювання трудової поведінки на підприємстві, важливою є спрямованість на оцінку працівників виробничої організації.

Наступним етапом дослідження є докладний опис критеріїв або виробничих факторів, які мають найбільш вагомий вплив на формування трудової поведінки працівника та в подальшому відповідно виокремлюють її показники та коефіцієнти.

В сучасній вітчизняній і зарубіжній літературі оцінювання трудової поведінки проводиться за двома напрямками: оцінюються якісні характеристики працівника і оцінюються елементи виробничого середовища, в якому здійснюється трудова діяльність індивіда.

Петровський А. В. в межах соціологічного та психологічного підходу до поведінки, стверджує, що в поведінку працівника слід розділяти на зовнішню працівника слід розділяти на зовнішню

трудова поведінку працівника організації. Враховуючи усі особливості міждисциплінарного вивчення трудової поведінки пропонуємо сукупність критеріїв оцінки або факторів впливу на поведінку індивіда в процесі його трудової діяльності в організації (рис. 2).

Для найбільш ґрунтовного розкриття зовнішніх та внутрішніх факторів, що впливають на трудову поведінку, пропонуємо використати діаграму Ісікава. Перевагами застосування цього “інструмента контролю за якістю” є [10, с.440]: графічне зображення факторів, що впливають на об’єкт аналізу; визначення причинно-наслідкових взаємозв’язків; представлення у вигляді графічно упорядкованої схеми “риб’ячого скелету”; надання характеристики окремих результатів діяльності; визначення вагомості факторів залежно від рівня упорядкованості; забезпечення правильної підпорядкованості та взаємозалежності факторів; легкість читання та наглядності зображення діаграми; універсальний засіб у розв’язанні найрізноманітніших виробничих задач; застосування творчого пошуку та системного мислення; забезпечує комплексне вирішення поставленої задачі.

Побудова діаграми Ісікава містить такі етапи: до центральної горизонтальної стрілки як об’єкту аналізу направлені первинні вектори, що мають підпорядковані їм вектори другого порядку, що більш детально розкривають складові основних т. ін. чинників; при необхідності додаються розгалужені вектори третього, четвертого і т. ін. порядків, до тих пір, поки на діаграмі не будуть враховані усі фактори, що впливають на об’єкт аналізу, за умови їхньої співпідпорядкованості і взаємозалежності.

Далі проводиться ранжирування відібраних факторів, тобто послідовне розміщення за мірою спадання їхньої значимості.

Огляд можливих випадків використання діаграми “риб’ячого” скелета підтверджує її практичне впровадження для вирішення проблем не тільки якості продукції, а й виявлення помилок при впровадженні змін у структурній схемі, стану соціально-психологічного клімату у колективі. Діаграма Ісікава може бути підґрунтям для комплексного вирішення задачі поліпшення управління якістю трудової діяльності персоналу на основі вдосконалення функції організації оцінювання трудової поведінки. Поряд із застосуванням її як засобу, завдяки якому відбувається пошук вирішення проблеми, необхідно умовою її об’єктивності є підтвердження достовірності прийнятих рішень за допомогою використання евристичних методів.

При формуванні показників трудової поведінки найбільш ґрунтовними є чотири фактори: трудові якості працівника, психофізіологічні особливості людини, організація робочого місця, умови виробничого середовища.

Первинними, найбільш значущими виступають трудові якості працівника та психофізіологічні особливості людини.

Для того, щоб реалізувати свою кваліфікацію, працівнику потрібно:

- мати необхідний мінімальний рівень знань;
- набути певного досвіду і вмінь;
- відповідати психофізіологічним вимогам професії;
- мати достатню мотивацію;
- вміти використати свої знання і вміння з максимальною ефективністю;
- мати можливість безперервного підвищення кваліфікації, оскільки знання дуже швидко “старіють”.

Рівень здоров’я працівника є індикатором ефективності соціально-економічного розвитку. Вплив цієї складової має велике значення з кількох причин: по-перше, стан здоров’я визначає ефективність використання інтелектуального потенціалу, можливість його подальшого розвитку та отримання доходів у майбутньому; по-друге, рівень здоров’я людини безпосередньо впливає на працездатність, потребу в професійній підготовці.

Актуальною складовою профорієнтаційної роботи на сьогоднішній день є професійний психофізіологічний відбір, науково-організаційна сфера якого недостатньо розроблена для багатьох професій. Хоча професійний психофізіологічний відбір охоплює широкий спектр проблем, пов’язаних зі збереженням здоров’я працівника, запобігає виникненню нещасних випадків, аварій, забезпечує високий рівень безпеки життєдіяльності та охорони праці. Поряд з цим не слід втрачати з поля зору і узгоджену взаємодію між психофізіологічними можливостями працівника і вимогами технічного обладнання у системах управління.

Важливими факторами оцінювання трудової поведінки є також організація робочого місця та умови виробничого середовища. Робоче місце є складовим елементом будь-якого підприємства, у тому числі й машинобудівельного. З результатів праці на кожному робочім місці складаються загальні результати діяльності організації, а від ефективності функціонування й погодженості дії всієї сукупності робочих місць залежать фінансовий стан, економічний і соціальний розвиток підприємства.

Тому використання потенціалу робочих місць і постійна робота з їхнього вдосконалення є неодмінним внутрішнім фактором інтенсивного розвитку підприємства.

До основних вимог до організації робочого місця відносять: правильне планування робочого місця, оснащення сучасними і зручними меблями, забезпечення керівників необхідними засобами зв’язку, оснащення засобами ергономіки, оптимізація діловодства і господарського обслуговування.

Ергономіка та естетика робочого місця – актуальна проблема багатьох вітчизняних підприємств. В одних випадках не вистачає коштів, для того щоб запросити відповідних спеціалістів, в інших – некомпетентність замовників у сфері ергономіки та недооцінка правил організації праці. І в кінцевому результаті губиться імідж робочого місця.

Умови виробничого середовища однозначно впливають на підвищення продуктивності праці. За сприятливих умов праці працездатність людини зростає, так як відсутня необхідність затрачувати сили для захисту організму від впливу шкідливих виробничих чинників. Крім того, підвищується ефективність використання робочого часу за рахунок зниження його втрат, викликаних непрацездатністю працівника.



Впровадження комплексу заходів, що направлені на покращення умов праці, може забезпечити приріст продуктивності праці від 6 до 25% і більше. Дослідження свідчать про вагомий вплив на продуктивність праці освітлення робочих місць. Наприклад, сонячне освітлення збільшує продуктивність праці на 10%, раціональне штучне освітлення – на 6–13%. Правильна організація робочого місця збільшує продуктивність праці до 20%, продумане виконання музики – на 12–14%, раціональне фарбування на – 25%.

Враховуючи усі фактори оцінювання трудової поведінки на рис. 3 відображено узагальнюючі показники оцінювання трудової поведінки.

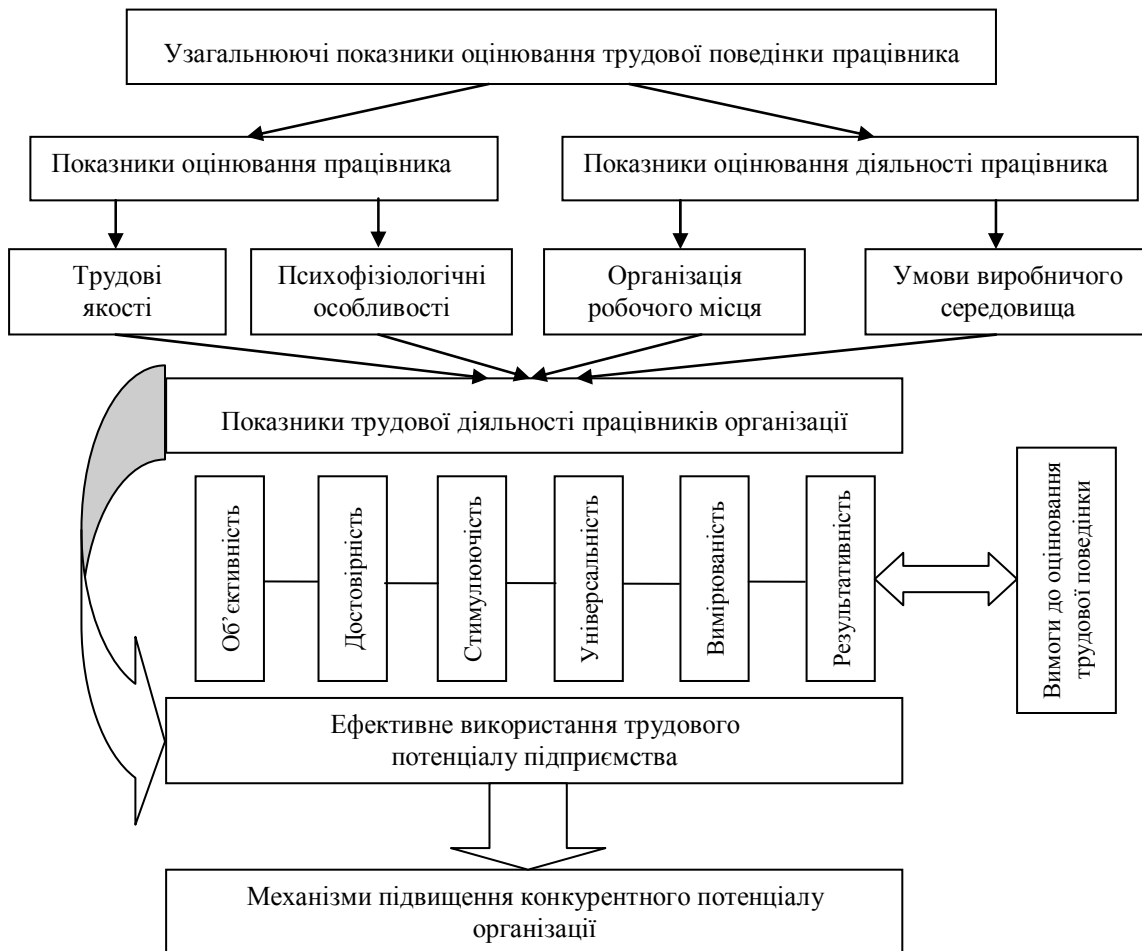


Рис. 3. Узагальнюючі показники оцінювання трудової поведінки працівника виробничої організації

Оптимізація оціночного механізму управління трудовою поведінкою працівника на підприємстві безпосередньо спонукає керівництво до формування дієвого механізму стимулювання працівника. Тому оцінювання є першим важливим етапом формування та удосконалення механізму стимулювання.

Подальшими дослідженнями автора являються також визначення методів оцінювання трудової поведінки. Існуюча методика оцінки поведінки працівника характеризується неврахуванням специфіки трудової діяльності та неточністю результатів при їх практичному застосуванні. Додатковим інструментом при розрахунках доцільно використовувати статистичні методи: стохастичні (розрахунок числових характеристик, регресійний та кореляційний аналізи); експертних оцінок.

**Висновки і пропозиції.** Вклад кожного окремого працівника у формування результатів діяльності організації є різним, і в першу чергу при формуванні сучасних технологій управління персоналом слід звертати увагу на тих працівників, які найбільше впливають на ефективність діяльності, особливо на фактори, що визначають їх трудову поведінку.

В результаті проведення дослідження було отримано наступні результати:

- чітко сформульовано сутність трудової поведінки працівника;
- відображено особливості оцінювання трудової поведінки особи;
- визначено послідовність процедури оцінювання трудової поведінки індивіда;
- проранжовано критерії оцінки або фактори впливу на поведінку індивіда в процесі його трудової діяльності;
- сформульовано сукупність узагальнюючих показників оцінювання трудової поведінки працівника виробничої організації.

Запропонований сучасний підхід до оцінки трудової поведінки дає можливість виявити найбільш важливі фактори, яким доцільно приділяти першочергову увагу при покращенні якісного управління персоналом завдяки ранжируванню та оцінці значимості шляхом експертного аналізу.

Таким чином, бачимо, що трудова поведінка працівника є домінуючою складовою організації трудової діяльності персоналу та здійснює найбільший вплив на його ефективність, що приводить до необхідності розробки заходів щодо підсилення значимості цієї складової. Але при цьому також слід приділяти увагу та розробляти рекомендації щодо контролінгу трудової поведінки працівника, тому що продуктивність виробничої діяльності персоналу та прибутковість функціонування організації можлива лише при врахуванні існуючих сучасних форм управління персоналом підприємства.

#### Література

1. Трофімова О. Стандартизована система. Інвестори в людей / О. Трофімова // Стандартизація. Сертифікація. Якість. – 2001. – № 1. – С. 59–61.
2. Ядов В. А. Социология труда : теоретико-прикладной толковый словарь / В. А. Ядов. – СПб : Наука, 2006. – 426 с.
3. Лукашевич Н. П. Социология труда : [учебное пособие] / Н. П. Лукашевич. – К. : МАУП, 2001. – 320 с.
4. Дворецька Г. В. Соціологія : [навчальний посібник] / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 1999. – 340 с.
5. Бурдьє П. Опозиции современной социологии / П. Бурдьє // Социологические исследования. – 1996. – № 5. – С. 36–50.
6. Моденов А. В. Стимулирование наемных работников в процессе предпринимательской деятельности : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.30 «Экономика предпринимательства» и 08.00.07 «Экономика труда» / А. В. Моденов. – М., 2000. – 20 с.
7. Петровский А. В. Основы теоретической психологии : [учеб. пособ. для студентов вузов] / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 525 с.
8. Экономика и социология труда [Электронный ресурс] / [под общ. ред. Л.А. Попова] / РЭА им. Г. В. Плеханова. – Режим доступа : <http://tax.rea.ru/e/stat.nsf/welcome>.
9. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці / Я. В. Крушельницька. – К. : КНЕУ, 2000. – 232 с.
10. Марюта А. Н. Экономико-математическое моделирование и оптимизация управления организациями / А. Н. Марюта, Н. Е. Бойцун. – Днепропетровск : Изд-во Днепропетровского ун-та, 2001. – 540 с.

#### References

1. Trofimova O. Standartyzovana sistema. Investory v lyudey, *Standartyzatsiya. Sertyfikatsiya. Yakist'*, 2001, No. 1, pp. 59-61.
2. Yadov V. A. Sotsyolohyya truda : teoretyko-prykladnoy tolkovyy slovar'. Sank Peterburh, Nauka, 2006, 426 p.
3. Lukashevych N. P. Sotsyolohyya truda : uchebnoe posobyie. Kyuyiv, MAUP, 2001, 320 p.
4. Dvoret's'ka H. V. Sotsiolohyya : navchal'nyy posibnyk. Kyuyiv, KNEU, 1999, 340 p.
5. Burd'e P. Oppozytsyyi sovremennoy sotsyolohyyi, *Sotsyolohycheskye yssledovaniya*, 1996, No. 5, pp. 36-50.
6. Modenov A. V. Stymulyrovanye naemnykh rabotnykov v protsesse predprynymatel'skoy deyatel'nosti: avtoref. dyss. na poluchenye nauch. stepeny kand. ekon. nauk: spets. 08.00.30 «Экономика предпринимательства» y 08.00.07 «Экономика труда». Moskva, 2000, 20 p.
7. Petrovskyy A. V., Yaroshevskyy M. H. Osnovy teoretycheskoy psykholohyyi : ucheb. posob. dlya studentov vuzov. Moskva, YNFRA-M, 1998, 525 p.
8. Popova L. A., Plekhanova H. V. Экономыка y sotsyolohyya truda. "http://tax.rea.ru/e/stat.nsf/welcome." URL.
9. Krushel'nyts'ka Ya. V. Fiziolohyya i psykholohyya pratsi. Kyuyiv, KNEU, 2000, 232 p.
10. Maryuta A. N., Boytsun N. E. Экономыко-математыchesкое modelyrovanye y optymyzatsyya upravlenyya orhanyzatsyyamy. Dnepropetrovsk, Yzd-vo Dnepropetrovskoho unyversyteta, 2001, 540 p.

Рецензія/Peer review : 5.7.2013 p. Надрукована/Printed :26.8.2013 p.

УДК 330.352.3:637

В.В. ШАРКО, А.В. ГОЛОВАЩЕНКО  
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

### ФОРМУВАННЯ ТОВАРНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА: МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ

*Викладено маркетинговий підхід до формування товарного асортименту. Значне місце відводиться розробленню стратегічного набору товару на промисловому підприємстві.*

*Ключові слова: товарний асортимент, товарний портфель промислового підприємства, моделі, матриця, алгоритм.*

V. SHARKO, A. HOLOVASHCHENKO  
Vinnytsia Institute of Trade and Economics

### FORMATION OF COMMERCIAL POLICY OF ENTERPRISE: METHODOLOGICAL ASPECT

*Marketing goods policy is a complex system of commercial policy and it allows the enterprise to determine the further perspectives of its development, to find the reserves for efficiency activity increase.*

*The analysis of the existing range SE "Vinnytsyatranspyrlad" with the help of analysis method and Marconi's method discovered that the entire range of enterprise needs urgent modernization.*

*Since the company's management turned all its attention to the promotion of one product to the market - CPE "Vatra- Universal M", which led to a decline in turnover for all other types of goods which were presented in the assortment and the enterprise total profit.*

*The goals of the work led to the following tasks: to identify the specific of goods assortment and its formation in the industrial enterprise, to analyze the components of products enterprise policy with the help of the Marconi's method and ABC analysis, for determining the prospects for its development, and identification the reserves for activity increase.*

*Keywords: the product range, the product portfolio of industrial enterprises, model, matrix algorithm.*