

ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Галицька У. Б., аспірант

Подільський державний аграрно-технічний університет

Висвітлюються питання формування та ефективності використання кадрового потенціалу.

The issue of development and efficient use of human resources.

Постановка проблеми. В умовах ринкових перетворень особливого значення набувають питання формування та ефективного використання кадрового потенціалу, якому належить велечезна роль щодо підвищення ефективності суспільного виробництва і відтворення трудових ресурсів. Тому проблеми формування і ефективного використання кадрового потенціалу не втрачають своєї актуальності в умовах аграрного ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам формування і використання кадрового потенціалу в аграрній сфері присвятили праці відомі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти – М.Й. Малік, Д.П. Доманчук, О.Г. Шпикуляк, Л. І. Михайлова, А.Д. Чикуркова, В.В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко, Т. І. Олійник, О.В. Ульяновченко, В. С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб та інші. Так, на думку вчених, економічна ситуація, що склалася сьогодні в Україні свідчить про досить низький рівень ефективності використання трудових ресурсів, в результаті чого збільшується кількість незайнятого населення, спостерігається нераціональне використання персоналу та його розподіл по галузях. Разом з тим значна частина проблемних питань цієї багатогранної теми потребує більш докладного вивчення, і зокрема у ринкових умовах, оскільки конкурентоспроможність підприємства багато в чому залежить від висококваліфікованого кадрового потенціалу. Все це і обумовило вибір теми наукової статті.

Постановка завдання. Метою написання статті є розробка теоретичних і практичних засад формування кадрового потенціалу на підприємствах та обґрунтування шляхів удосконалення кадрової політики, спрямованої на його розвиток та ефективне використання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Тому потрібно розглядати не тільки взаємозв'язок кількісних та якісних характеристик кадрів підприємства, але передусім, їхні потенційні можливості забезпечувати досягнення завдань перспективного розвитку. Сукупність таких здібностей і можливостей кадрів відображено в кадровому потенціалі, який необхідно правильно використати для досягнення підприємством поставлених перед собою цілей і завдань; зайняти високі позиції на ринку; отримати довіру від споживачів.

Аналіз свідчить, що в Україні значні демографічні та соціальні проблеми негативно позначаються на процесах формування і розвитку кадрового

потенціалу і зокрема низький рівень народжуваності і високий рівень смертності дітей зменшує демографічну основу майбутнього кадрового потенціалу. Існує проблема зниження рівня здоров'я та працездатності населення, зниження якості освітньо-професійної підготовки кадрів її структурної невідповідності потребам виробництва. Внаслідок цього виникають втрати людського і кадрового потенціалу, що негативно позначаються на можливостях економічного зростання. Тому, дослідження проблеми формування і використання кадрового потенціалу є актуальним.

Проведені дослідження стверджують, що під кадровим потенціалом слід розуміти кваліфікованих працівників, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту. Їх кількісні і якісні характеристики визначають результативність виробництва та ефективність ринкової діяльності суб'єкта господарювання.

Вчені Домачук Д. П., Лучик С. Д. і Чикуркова А. Д. у своїх працях стверджують, що до кадрового потенціалу країни відносять: працездатне та непрацездатне населення, економічно-активне населення, безробітні, люди працездатного віку та пенсійного віку, працівники, що виконують науково-технічні роботи [1, с. 43].

Автор, Шаульська Л. вважає, що кадровий потенціал сільськогосподарського підприємства являє собою сукупність штатних працівників, кількісні та якісні характеристики яких за відповідної мотивації та з врахуванням особливостей сільського господарства забезпечують можливість та здатність в умовах ринкового середовища здійснювати виробничо-господарську діяльність з максимальною результативністю [2, с. 11].

У результаті проведених досліджень нами сформульоване визначення «кадрового потенціалу», під яким розуміється величина можливої участі висококваліфікованих працівників у виробництві, їх здатність до інноваційної діяльності, їх освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики, що можуть бути використанні для досягнення стратегічних цілей підприємства і забезпечення конкурентоспроможності на ринку.

Тобто, кадровий потенціал підприємства включає тільки тих працівників, які мають високий рівень підготовки і виконують управлінські функції та уособлює проектно-орієнтовану частину трудового потенціалу.

Проведені дослідження показують, що важливого значення для характеристики категорії «кадровий потенціал» мають його структурні елементи, величина яких на конкретний період часу залежить від кількості і якості трудових ресурсів підприємства, що формуються індивідуальними потенціалами працівників, та чинниками макро- й мікроекономічного середовища, їх сукупні умови дозволяють забезпечувати освітньо-кваліфікаційний і професійний розвиток кадрів та досягати найбільш ефективного використання кожного працівника (рис. 1).

Кадровий потенціал характеризує можливість персоналу застосовувати нові знання, приймати організаційні та управлінські рішення та виготовляти інноваційну продукцію і являє собою стратегічний ресурс у забезпеченні конкурентоспроможності на ринку.

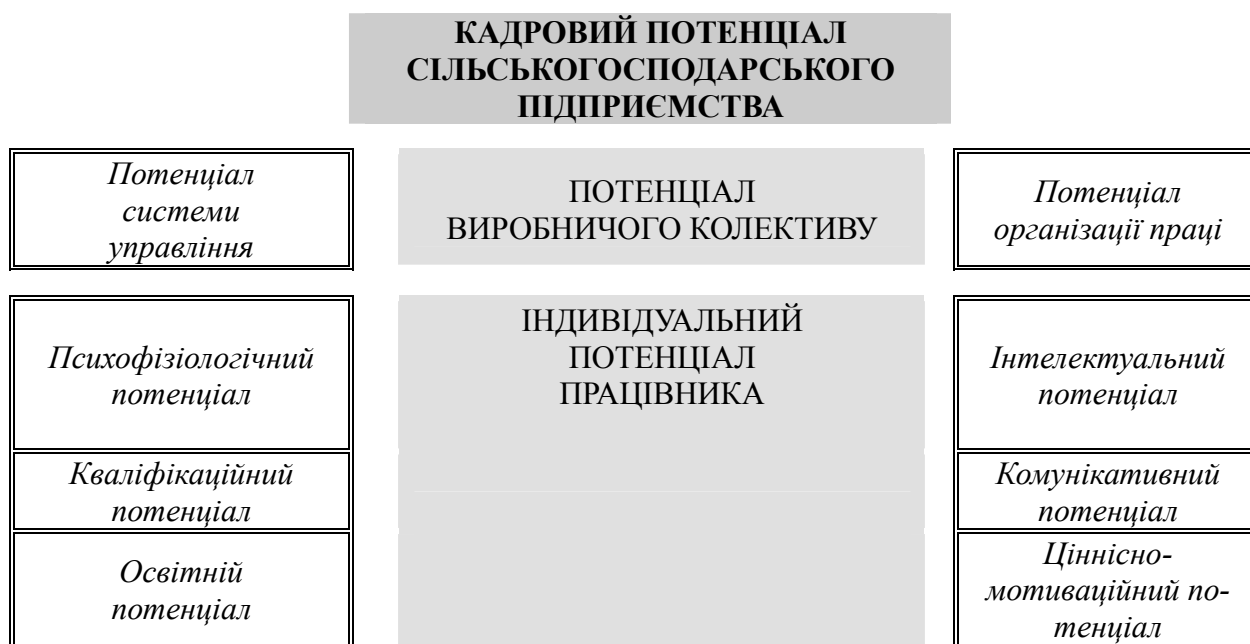


Рис. 1. Структурні елементи кадрового потенціалу сільськогосподарського підприємства

Кадровий потенціал знаходиться під впливом особистісних якостей людини, професійні знання, культура, прагнення до професійного зростання, формальна і неформальна структура колективу, організаційно-управлінські фактори.

Провівши відповідні дослідження можна сказати, що майже всі сучасні підприємства втратили контроль за станом свого кадрового потенціалу та процесами його формування й використання. Так, падіння обсягів виробництва, криза неплатежів, затримки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню новітніх технологій і виробництву конкурентоспроможної продукції [3, с. 9].

Аналіз свідчить, що формування і використання кадрового потенціалу – це важлива функція роботи будь-якого підприємства, що має на меті зведення до мінімуму резервів потенційних можливостей, який обумовлений розбіжностями якостей, що потенційно сформувалися у процесі навчання здібностей до праці та особистих якостей з можливістю їх використання при виконанні конкретних видів робіт, потенційній та фактичній зайнятості у кількісному та якісному відношенні.

Сучасні вітчизняні підприємства основою формування кадрового потенціалу висувають кадрову політику, яка являє собою генеральний напрям кадрової роботи, що характеризується сукупністю принципів, методів, форм, організаційного механізму розробки цілей і завдань, спрямованих на добір і розстановку керівників, спеціалістів та безпосередніх виконавців виробничих та господарських структур [4, с. 72].

На нашу думку, кадрова політика підприємства являє собою генеральну лінію розвитку системи управління персоналом і розробляється на перспек-

тиву на основі техніко - технологічних, організаційних, галузевих особливостей розвитку, виробничого процесу, адже від них залежить, скільки працівників і з якими характеристиками потрібно залучити. Вважаємо, що основним завданням кадрової політики на підприємстві є формування і забезпечення сталого розвитку кадрового потенціалу підприємства, тобто визначення потреби, залучення і розвиток персоналу.

Автор Прижигалінська Н.В. стверджує, що важливого значення для характеристики кадрового потенціалу мають кількісні характеристики, які включають в себе: чисельність і структуру показників, професійний стаж, тривалість і інтенсивність робочого часу (рис. 2). Зокрема, повноцінна оцінка кадрового потенціалу повина враховувати такі фундаментальні компоненти: фізіологічний, інтелектуальний та професійно-освітній, соціо-гуманістичний [5, с. 43].

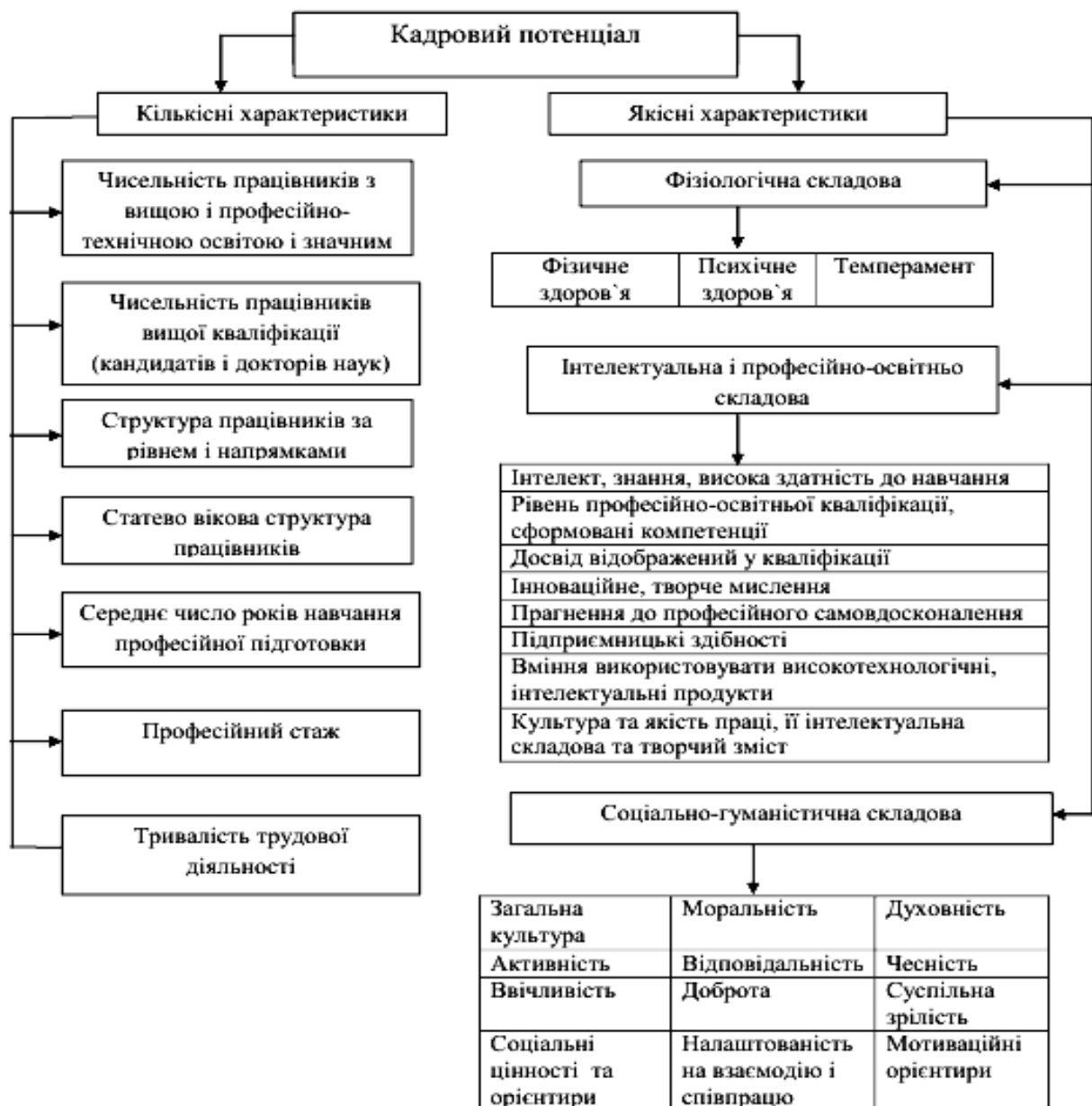


Рис. 2. Складові кадрового потенціалу

На основі проведеного аналізу поняття «кадровий потенціал», можна визначити його найбільш вагомими ознаками: володіння необхідною професійною

підготовкою, сформованими компетенціями, що відповідають вимогам виробництва та забезпечують здійснення трудового процесу на високому якісному рівні; рівень відповідальності, мотивації, культури праці та цільові установки на самореалізацію професійне і кар'єрне; зацікавленість у стабільному розвитку виробництва, підвищенні його ефективності.

Дослідження свідчать, що планомірне та обґрунтоване формування кадрового потенціалу підприємства дозволить встановити співвідношення чисельності працівників з різними професійно-кваліфікаційними та соціально-демографічними характеристиками, що сприяє досягненню максимальної відповідності між структурами робіт, робочих місць та персоналом, а також забезпечить оптимальний ступінь завантаження працівників для повного використання їх особистісного потенціалу та підвищення ефективності їх праці [6, с. 302].

Кадровий потенціал підприємств аграрного сектору формується за рахунок сільського населення. Його зміни безпосередньо відбиваються на чисельності та структурі учасників виробничо-господарської діяльності. При цьому сучасний стан демографічних процесів на селі, з одного боку, віддзеркалює результативність минулої соціально-економічної політики держави щодо сільського господарства, а з другого – показує соціальне середовище, яке створює майбутній кадровий потенціал сільськогосподарських підприємств. Звідси впливає логіка дослідження різнопланових демографічних процесів сільської місцевості як основного джерела формування кадрового потенціалу агропідприємств.

Проблемний характер забезпеченості сільськогосподарського підприємств кваліфікованими кадрами значною мірою зумовлений їх зростаючою плінністю і відсутністю ефективних механізмів закріплення молодих спеціалістів в аграрному виробництві.

Тому для ефективної діяльності підприємств можна запропонувати такі основні етапи формування і використання кадрового потенціалу, що базуються на аналізі факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на нього. До факторів зовнішнього середовища макrorівня відносять:

- економічні фактори: залежність темпів зростання (чи зменшення) обсягів виробництва продукції (робіт, і послуг) із задоволеністю власних потреб працівників необхідних для відтворення; прожитковий мінімум, рівень розвитку сфери освіти;

- державне регулювання в сфері трудових відносин: трудове законодавство, щодо правового захисту працівників, виплати компенсацій у разі втрати роботи та диференціація доходів; рівень безробіття у державі;

- науково-технічний прогрес впливає на технічну оснащеність робочого місця, рівень використання науково-технічних досягнень, що вимагає додаткових знань працівників, а, відповідно, підвищення рівня кваліфікації;

- техніко-економічні фактори - сприяють інтенсивності використання праці на діяльність та визначають, яким чином підприємства будуть використовувати кадровий потенціал працівників;

- демографічні фактори.

До факторів зовнішнього середовища мікрорівня необхідно віднести [6, с. 305]: кадрову політику підприємств конкурентів, територіальні факто-

ри, екологічні фактори, конкурентоспроможність аналогічних підприємств, наявність кваліфікованих спеціалістів у конкурентів.

До факторів внутрішнього середовища, які впливають на формування і використання кадрового потенціалу підприємства, на нашу думку, можна віднести наступні:

- цілі і стратегія підприємства;
- кадрову політику підприємства – основна мета якої зберегти кадровий потенціал підприємства для забезпечення його функціонування.
- імідж підприємства, який впливає на відношення працівників до будь-якого підприємств;
- техніку, технологію, організацію виробництва та праці сприяють підвищенню продуктивності праці та раціональному використанню кадрового потенціалу підприємства;
- фінансово-економічні можливості підприємства, які зумовлюються досягненням спільності матеріальних інтересів окремого працівника з економічними інтересами всього колективу та фінансовими можливостями;
- маркетингова діяльність полягає у формуванні дослідження та прогнозу, необхідної кількості працівників на підприємстві;
- кількісний і якісний склад наявного персоналу і можливості його зміни в перспективі;
- професійно-кваліфікаційні фактори - рівень освіти, кваліфікація, зміни професійно-кваліфікаційної структури підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу.

В умовах постійної необхідності активізації кадрової політики, без якої неможливий вихід з соціально-економічної кризи виробництва, питання про формування програми управління кадровим потенціалом переросло в актуальну проблему. Кадровий потенціал підприємства в широкому сенсі цього слова є уміннями і навиками працівників, які можуть бути використані для підвищення його ефективності в різних сферах виробництва, в цілях отримання доходу (прибутку) або досягнення соціального ефекту [7, с. 42].

Висновки. Формування і використання кадрового потенціалу є дійсно невід’ємним елементом і важливою функцією діяльності підприємства. На формування впливає ряд факторів, одним із найважливіших є освіта, яка представляє собою найкраще розміщення капіталу для особи, сім’ї підприємства і суспільства та є одним із головних чинників якості кадрового потенціалу. Сьогодні одним з ключових чинників підвищення ефективності діяльності підприємства є відношення до кадрів підприємства. Щоб мати висококваліфікованих фахівців, складових ядра підприємства, створити у них стимул до ефективної роботи, керівники вимушені використовувати систему управління кадровим потенціалом. Не менш важливою складовою кадрового потенціалу підприємства - це творчий потенціал працівника. Кожна нормально розвинута людина має комплекс особливостей, пам’ять, мислення, волю, розум. Тільки за певного розвитку, взаємозв’язку, напруженості і спрямованості до конкретної мети, що має суспільне значення, людина може більшою чи меншою мірою формувати нові можливості в розвитку діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Доманчук Д. П., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д. Аграрні соціально-трудові відносини - 7-е вид., доп. і перероб. - Кам'янець-Подільський: Видавництво Абетка Світ, 2009. - 320 с.
2. Шаульська Л. Умови розвитку трудового потенціалу // Економіст. – 2009. - №2. С.11-27.
3. Смоляр Л.Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України/ Л.М. Смоляр// Економіка & держава-2008-№5 с.9-96.
4. Малік М. Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект [Текст] / М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк. - К. : ННЦ "Інститут аграрної економіки", 2005. - 368 с.: рис., табл. - Бібліогр.: С. 348-366.
5. Прижигалінська Н.В. Формування кадрового потенціалу аграрного сектора регіону / Н.В. Прижигалінська // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – Миколаїв. – Спеціальний випуск 3 (42) - 2007. - С. 43-48.
6. Якуба М.М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації/ М.М. Якуба// Науковий вісник НЛТУ України -2009.- №7 с.302-305.
7. Колтунович О.С. Методичні аспекти оцінки кадрового потенціалу підприємства // Україна: аспекти праці. – 2007. - №5. – С.42-47.

Рецензент: д.е.н., професор Доманчук Д.П.

УДК 330.131.7

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ РИЗИКАМИ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ УКРАЇНИ

***Гончаров В.М., д.е.н., професор; Мартинова Л.В., аспірант
Луганський національний аграрний університет***

Розглянуто теоретичні аспекти управління ризиками інноваційної діяльності, сформульовані підходи щодо удосконалення системи управління інноваційними ризиками підприємств агропромислового комплексу України.

Theoretical aspects of risk management of innovative activity are considered, approaches to improvement of a control system by innovative risks of the enterprises of agro-industrial complex of Ukraine are created.

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання значення інновацій дуже велике, оскільки вони забезпечують інтенсивний розвиток майже всіх галузей економіки, нарощують економічний, виробничий потенціал економіки, є гарантією високої конкурентоспроможності національних товарів, робіт і послуг, що, у свою чергу, стає передумовою стійкого розвитку економіки будь-якої держави. Важливу роль відіграють інновації і в агропромисловому комплексі. Недостатня увага до рішення питань інноваційного розвитку негативно позначається на фінансово-господарській діяльності підприємства в довгостроковій перспективі.

Як свідчить практика, українські підприємства агропромислової сфери програють у конкурентній боротьбі з іноземними виробниками як на міжнародному, так і на національному ринках. Це пояснюється загальним кризовим станом економіки, дефіцитом фінансових ресурсів, які необхідні для реалізації інноваційних проектів, а також великою кількістю обмежуючих факторів, що негативно впливають на інноваційно-інвестиційну діяльність підприємства.

Основними обмежуючими факторами в інноваційній сфері є: суперечливість законодавчих актів, складність фінансового стану багатьох підпри-