

УДК 631.11:331.522.4

Т. М. Хаянок,

викладач кафедри менеджменту і права,

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Т. Khayanok,

Teacher Department of Management and Right Dnipropetrovsk State Agrarian University of Economics

FORMATION OF HUMAN RESOURCE CAPACITY AGRICULTURAL ENTERPRISE

Проведено аналіз теоретичних підходів до визначення поняття "кадровий потенціал" та обґрунтовано автором дане поняття в аграрній сфері з урахуванням специфіки розвитку галузі. Розглянутий механізм формування і розвитку кадрового потенціалу аграрної сфери від індивідуального кадрового потенціалу працівника через розвиток кадрового потенціалу підприємства і до кадрового потенціалу галузі, що є авторською позицією, яка орієнтується на те, що основою розвитку кадрового потенціалу є його якісна структура, яка складається із характеристик всіх сукупностей індивідуальних якостей працівника. Визначено систему ключових факторів впливу на розвиток кадрового потенціалу аграрної сфери, яка дає можливість кількісно оцінити сукупність якісних параметрів індивідуальних потенціалів в їх взаємозв'язку.

The analysis of theoretical approaches to the definition of "human resources" and the author of this concept is grounded in agriculture specific to the industry. The mechanism of the formation and development of human resources agrarian sphere of individual human potential through employee development potential of the company and the industry of human resources, which is the author's position that focuses on that basis for the development of human resources is its qualitative structure which comprises the all sets individual as an employee. Defined system of key factors influencing the development of human potential agricultural areas, which makes it possible to quantify a set of quality parameters of individual potential in their relationship.

Ключові слова: кадровий потенціал, аграрна сфера, трудовий ресурс, кадровий чинник, ефективність.

Key words: human resources, agriculture, labor resources, human factor, efficiency.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Актуальність проблеми обумовлена тим, що структурна перебудова економіки неможлива без створення ефективного механізму управління розвитком його кадрового потенціалу. Сучасний стан управління кадровим потенціалом аграрної сфери як основної складової соціально-економічного розвитку країни, відображає закономірності розвитку всього суспільства. Тому дослідження механізму і факторів формування та розвитку кадрового потенціалу приймає не тільки методологічне, але і практичне значення, так як є ключем до ресурсної збалансованості економіки галузі.

Крім того, спостерігаються тенденції невідповідності між професійно-кваліфікаційною динамікою кадрів та новими функціями системи управління, напрямками і темпами розвитку аграрної сфери та між цілями, задачами запроваджених реформ і рівнем використання кадрового потенціалу. Тому із ростом потреби в забезпеченості необхідними кадрами аграрне виробництво, істотно зростає в кризових ситуаціях, які нині спостерігаються в Україні, потреба в освоєнні нових підходів до організації управління кадрами, які б відповідали не тільки сьогоденню, а й вимогам в майбутньому.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблемам формування і використання кадрового потенціалу в аграрній сфері присвятили праці відомі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти: В.С. Васильченко, О.А. Грішнова, А.М. Грищенко, Д.П. Доманчук, А.М. Ємельяненко, Л.П. Керб, М.Й. Малік, Л.І. Михайлова, Т.І. Олійник, В.В. Онікієнко, А.Г. Ткаченко, О.В. Ульяновченко, А.Д. Чикуркова, О.Г. Шпикуляк та інші. Вони підкреслюють позицію, що формування кадрового потенціалу, особливо управлінського, має ґрунтуватися на засадах науковості, динамізму, системності та ситуативності, і повинно проводити постійну цілеспрямовану роботу із забезпечення відповідності розвитку кадрового потенціалу потребам суспільної сфери та виробництва.

Крім того, вченими та науковцями досліджуються вузькі питання щодо формування та розвитку кадрового потенціалу, а саме: поняття "трудо-вий потенціал" вивчали Т.А. Заяц, Ю.П. Туранський, Р.П. Колосова, М.С. Вороніна та інші; особливості кадрового потенціалу організації — В.О. Коврижкін, Н.М. Дайхес, А.М. Колот; кадровий потенціал працівника, як особистості — Т.В. Ніконова, В.В. Кравчук, Ю.Г. Одегов та інші;

багаторівневу структуру кадрового потенціалу досліджували — Й.С. Завадський, О.А. Носенко, О. Онищенко та інші.

МЕТА ДОСЛІДЖЕНЬ

Розкрити сутність поняття "кадровий потенціал аграрної сфери" та визначити систему основних чинників впливу на формування і розвиток кадрового потенціалу як окремого індивіда, так і підприємства в цілому для отримання раціональних можливостей соціально-економічного розвитку аграрної сфери країни.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ

В умовах сучасних ринкових перетворень особливо важливе значення має формування та використання працівників та спеціалістів аграрної сфери, які становлять основу кадрового складу підприємства. Від того, наскільки успішно буде сформовано кадровий ресурс як провідник новітніх виробничих відносин, залежатиме результативність соціально-економічного розвитку аграрної сфери взагалі та довгострокова ефективність діяльності сільськогосподарських підприємств зокрема [3].

За часів класиків економічної науки трудовий ресурс знаходиться в центрі уваги дослідників. А. Сміт, Т. Шульц і Г. Беккер, які поклали початок теорії людського капіталу, рекомендували включати кваліфікованих спеціалістів в склад національного багатства. При розгляді деяких робіт можна зустріти визначення, які ототожнюють кадровий потенціал з трудовим потенціалом. В інших роботах поняття кадровий і трудовий потенціали відрізняються один від одного, але не можливо їх розглядати один без одного [2; 3; 4]. Згідно з переконаннями автора статті, поняття "трудовий потенціал" як елемент людського фактору виробництва, тобто як соціально-економічне явище, несе в собі можливість накопичення людського капіталу та його реалізації, в тому числі у вигляді використання трудових ресурсів. Тоді як, категорія "кадровий потенціал" розглядає працівника не просто як учасника виробництва, а як невід'ємний і рушійний початок всіх стадій виробничого процесу, як носія суспільних потреб та як творця стратегічних і тактичних цілей розвитку економіки. Поняття кадрового потенціалу необхідно розглядати в контексті з поняттями "потенціал" взагалі та "кадри".

Термін "потенціал" у своєму етимологічному значенні походить від латинського слова *potente*, що означає приховані можливості, потужність, силу. Широке трактування смислового змісту поняття "потенціал" полягає в його розгляді як "джерела можливостей, засобів, запасу, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення якої-небудь задачі або досягнення певної мети; можливості окремої особи, суспільства, держави в певній галузі". Потенціал (економічний, військовий, трудовий, науковий, фінансовий, духовний, кадровий) являє собою "узагальнену, збірну характеристику ресурсів,

прив'язану до місця і часу" [6]. Кадри — це постійна сукупність кваліфікованих працівників, які отримали професійну підготовку, мають спеціалізовану освіту, навички та досвід роботи.

Таким чином, поняття "кадровий потенціал" відображає ресурсний аспект соціально-економічного розвитку. Соціальний аспект трудових ресурсів виражається в такому явищі як людський потенціал, економічним проявом якого і є кадровий потенціал [6]. Крім того, кадровий потенціал повинен розглядатися як загальний рівень кадрового забезпечення можливостей існування і розвитку організації.

Вчені Д.П. Домачук, С.Д. Лучик і А.Д. Чикуркова 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. Автор А. Шаульська вважає, що кадровий потенціал являє собою сукупність штатних працівників, кількісні та якісні характеристики яких відповідної мотивації та з врахуванням особливостей сільського господарства забезпечують можливість та здатність в умовах ринкового середовища здійснювати виробничо-господарську діяльність з максимальною результативністю [1; 4]. Українські вчені В.І. Довбенко, В.М. Мельник поняття "кадровий потенціал" розглядають як тимчасові вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями внаслідок їх розвитку і навчання [3].

Виходячи з вищезазначеного, можна говорити про фізіологічні, психологічні, професійні, кваліфікаційні, індивідуальні та інші характеристики працівників, які в сукупності формуючи кадровий потенціал підприємства чи галузі, відкривають потенційні можливості для розвитку суспільства в цілому, окремого регіону чи організації в конкретний період часу.

Таким чином, на думку автора, кадровий потенціал сільськогосподарського підприємства — це сукупність індивідуальних, психологічних, професійних, кваліфікаційних та інших характеристик кадрів підприємства, їх комплексу знань, вмінь, навичок, здібностей, досвіду та резерву можливостей, які задіяні в трудовій діяльності з урахуванням специфіки галузі для реалізації поставлених цілей і задач виробництва або досягнення соціального ефекту.

Розгляд визначення кадрового потенціалу саме з такої позиції, дає нам можливість всебічного аналізу будь-якої категорії кадрів на основі об'єктивних економічних законів у відповідності з обраним об'єктом чи предметом дослідження, а також його цілями та задачами.

Таким чином, головною метою формування кадрового потенціалу є забезпечення підприємства необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягнути поточних і стратегічних цілей. Тоді як, управління кадровим потенціалом повинно сприяти упорядкуванню, збереженню якісної спе-



Рис. 1. Система ключових факторів розвитку кадрового потенціалу сільськогосподарського підприємства

Джерело: авторське опрацювання.

цифіки, вдосконаленню і розвитку персоналу.

Формування кадрового потенціалу передбачає створення реального потенціалу живої праці, знань і навиків на рівні галузі чи підприємства, які беруть своє начало в індивідуальних, професійних та психологічно-фізіологічних можливостях кожного працівника. Через те, що використання кадрового потенціалу є реалізацією трудових і кваліфікаційних здібностей і навиків працівника, трудового колективу і суспільства загалом. В умовах ринку, раціональне використання кадрового потенціалу полягає в повнішому виявленні та реалізації здібностей кожного працівника підприємства, доданні праці характеру творчості, підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня працівників завдяки стимулюванню і оцінюванню внеску кожного працівника в кінцевий результат.

В умовах формування сучасного аграрного виробництва, його кадровий потенціал повинен розвиватися гармонійно на різних рівнях управління з урахуванням специфіки галузі. Тому для більш детального вивчення питання щодо оцінки та використання кадрового потенціалу, необхідно проаналізувати фактори, які впливають на його формування та розвиток. З урахуванням того, що основа розвитку кадрового потенціалу в більшості залежить від якісної структури, яка складається з характеристик всіх сукупностей індивідуальних якостей працівника, автор запропонував систему факторів впливу на розвиток кадрового потенціалу на різних рівнях управління (рис. 1).

Вказаний підхід до розуміння та управління кадровим потенціалом є авторською позицією, бо інші підходи не дають можливість оцінити кадровий потенціал об'єктивно. Крім того, даний підхід розкриває кількісну оцінку сукупності якісних параметрів індивідуальних потенціалів в їх взаємозв'язку. Така система ключових факторів розвитку кадрового потенціалу аграрної сфери групується за об'єктом їх розвитку:

— на кадровий потенціал працівника в залежності від форми реалізації та рівня розвитку можна відзначити наступні фактори впливу: рівень освіти та кваліфікації, навички та досвід, здібності та вміння,

рівень знань та здатність до навчання і розвитку. Дані фактори дозволяють визначити ступінь відповідності рівня розвитку складових кадрового потенціалу працівника вимогам конкретного робочого місця в конкретний момент часу та в майбутньому;

— кадровий потенціал підприємства (організації), як правило, розвивається під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів. Внутрішні фактори пов'язані з покращенням його якісних характеристик та використанням кадрів в процесі трудової діяльності. Вони формуються в результаті впливу системи управління персоналом і її підсистем. Зовнішні фактори більше впливають на кількісну характеристику кадрового потенціалу підприємства (організації), які пов'язані з його чисельністю, соціальною структурою (розподіл за віком, статтю тощо), використанням робочого часу і формуються у зовнішньому середовищі організації;

— кадровий потенціал галузі залежить від факторів, які умовно можна поділити на дві групи: загальні фактори розвитку та специфічні галузеві фактори розвитку, що мають різний організаційно-технологічний інструментарій функціонування (наприклад, специфіка виробництва продукції рослинництва та тваринництва). Загальні фактори розвитку (економічні, політичні, соціальні, екологічні тощо) направляють і формують галузеві фактори відповідно до загальних положень соціально-економічного розвитку країни в цілому.

Таким чином, щоб механізм розвитку кадрового потенціалу був ефективний, необхідно проведення системних соціально-економічних змін як на рівні підприємства, так і на рівні галузі, які б сприяли активному використанню трудових ресурсів, що дасть можливість швидко реагувати на фактори впливу різних підсистем організації чи зовнішнього середовища та забезпечить оперативне рішення проблем розвитку кадрового потенціалу.

При формуванні кадрового потенціалу підприємства (організації) саме з такої позиції, надасть перспективи та можливості системі розвитку кадрового потенціалу аграрної сфери, а саме: стає внутрішнім джерелом кандидатів на ключові позиції; дозволяє утримувати потенційно

талановитих працівників та прискорює їх розвиток; дає можливість підготувати працівників до майбутніх соціально-економічних змін та швидко реагувати на них; надає персоналу нові можливості для кар'єрного зростання тощо.

Ефективність кадрового потенціалу — це зворотна сторона кадрового ресурсу, що відображає ступінь його реалізації. У свою чергу, якісний рівень кадрового потенціалу відображає ступінь соціально-економічного розвитку. [6] В результаті розвивається кадровий потенціал працівника, основними рисами якого є наступні:

— постійне накопичення працівником професійної компетентності, що допускає поєднання навчання з виконанням трудових завдань, саморозвиток, трансформацію нових знань в необхідні вміння та навички, вирішення конкретних трудових проблем;

— постійне підвищення задоволеністю працею, яка багато в чому залежить від здатності людини вибрати заняття, цілком відповідає його потребам, інтересам, прагненням, а так само фізичним можливостям, що розкривається в сфері діяльності;

— надання працівникові максимальних можливостей для поліпшення його статусу, тобто для кар'єрного зростання, яке здійснюється в тій чи іншій формі і ототожнюється з певним рівнем соціальних благ;

— реконструкція самого процесу праці, спрямована на розширення функціональних прав і обов'язків, ротацію кадрів, поліпшення умов праці;

— використання співробітників в якості "ресурсів" для розвитку один одного, залучення їх в управління господарською діяльністю підприємства (організації).

ВИСНОВКИ

Аналіз проблеми формування і розвитку механізму управління кадровим потенціалом аграрної сфери дозволяє сформулювати такі висновки:

— На думку автора, розгляд поняття "кадровий потенціал сільськогосподарського підприємства" як сукупності індивідуальних, психологічних, професійних, кваліфікаційних та інших характеристик кадрів підприємства, їх комплексу знань, вмінь, навиків, здібностей, досвіду та резерву можливостей, які задіяні в трудовій діяльності з урахуванням специфіки галузі для реалізації поставлених цілей і задач виробництва або досягненні соціального ефекту, дають можливість всебічного аналізу будь-якої категорії кадрів на основі об'єктивних економічних законів у відповідності з обраним об'єктом чи предметом дослідження, а також його цілями та задачами.

— Головною метою формування кадрового потенціалу є забезпечення підприємства необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягнути поточних і стратегічних цілей. Тоді як, управління кадровим потенціалом повинно сприяти упорядкуванню, збереженню якісної специфіки, вдосконаленню і розвитку персоналу. Саме тому для

досягнення даної мети, необхідно досліджувати ключові чинники впливу на формування та розвиток кадрового потенціалу аграрної сфери по об'єкту їх розвитку (працівник — підприємство — галузь) та проводити кількісну оцінку кадрового потенціалу на основі сукупності якісних параметрів індивідуальних потенціалів в їх взаємозв'язку.

— Для розвитку ефективного механізму управління кадровим потенціалом аграрної сфери необхідною умовою є проведення системних соціально-економічних змін на рівні підприємства та на рівні галузі за рахунок внутрішніх джерел росту рівня кадрового потенціалу, що надасть можливості і перспективи розвитку кадрів на селі і суспільства в цілому.

Література:

1. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: підручник / Я.В. Крушельницька. — К.: КНЕУ, 2003. — 367 с.
2. Клочан В.В. Особливості формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств / В.В. Клочан, А.В. Прутян // Агросвіт. — 2014. — № 4. — С. 35—38.
3. Новак О.В. Проблеми формування та розвитку кадрово-управлінського потенціалу сільськогосподарських підприємств / О.В. Новак, М.М. Тимошенко // Агросвіт. — 2012. — № 4. — С. 27—31.
4. Стрижак Г.В. Вдосконалення системи управління кадровим потенціалом / Г.В. Стрижак // Науковий вісник НЛТУ України, 2014. — Вип. 24.8. — С. 380—385.
5. Третяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О.П. Третяк // Науковий вісник НЛТУ України, 2014. — Вип. 24.4. — С. 389—397.
6. Цветкова И.И. Кадровый потенциал как элемент образовательного потенциала предприятия / И.И. Цветкова, А.В. Сиволап // Экономика и управление, 2007. — № 6. — С. 106—110.

References:

1. Crushelnytska, Ya.V. (2003), Fizioloohiia i psykholoohiia pratsi [Physiology and psychology work], KNES, Kyiv, Ukraine.
2. Klochan, V.V. (2014), "Features of formation of human resources farms", Ahrosvit, vol. 4, pp. 35—38.
3. Novak, O.V. and Tymoshenko, M.M. (2012), "Problems of formation and development personnel and managerial capacity of agricultural enterprises", Ahrosvit, vol. 4, pp. 27—31.
4. Stryzhak, G.V. (2014), "Improvement of human resources management", Naukovyj visnyk NLTU Ukraine, vol. 24.8, pp. 380—385.
5. Tretiak, A.P. (2014), "Modern technology staff in the management personnel in the company", Naukovyj visnyk NLTU Ukraine, vol. 24.4, pp. 389—397.
6. Tsvetkova, I.I. and Sivolap, A.V. (2007), "Personnel potential as an element of the educational potential of the enterprise", Jekonomika i upravlenie, vol. 6, pp. 106—110.

Стаття надійшла до редакції 22.04.2015 р.