

ОБҐРУНТУВАННЯ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ АПК

Постановка проблеми. Аналіз стану кадрового потенціалу підприємств АПК дозволяє констатувати, що в даний час на більшості підприємств погіршуються якісні, кількісні характеристики працівників, і, найсумніше, якість кадрового потенціалу. На нашу думку, це обумовлено суперечністю між вимогами керівника підприємства АПК до кадрового потенціалу працівників і недосконалою моделлю формування їх кадрового потенціалу; між теоретичними розробками проблеми формування кадрового потенціалу підприємств АПК і відсутністю дієвих механізмів їх реалізації.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Як чинник виробництва праця містить в собі величезні потенційні можливості по створенню суспільно необхідних благ, саме тому способи підвищення використання людських здібностей набувають особливої значності. Все це пояснює інтерес учених до вивчення питання формування та використання кадрового потенціалу підприємств.

Дослідженням різних аспектів зазначеного питання займалися К.Абдурахманов, В.Гавва, Л.Керб, Н.Краснокутська, С.Пирожков, С.Сіденко, А.Чухно та ін.

Формування та реалізацію потенціалу фахівців розглядали О.Амосов, Л.Гавришева, А.Горбунова, О.Грішнова, О.Гудзинський, А.Данилова, І.Завадський, Ф.Зінов'єв, І.Зінов'єв, А.Колот, В.Новиков, С.Струмилін, А.Чупров та ін.

Теоретико-методичні та економіко-організаційні аспекти формування та використання кадрового потенціалу розглядали такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як С.Бандура, Д.Богиня, М.Діба, М.Вороніна, Дж.Кейнс, В.Костаков та ін.

Питання кадрового потенціалу села висвітлили в своїх роботах Є.Котов, М.Марема, В.Тешенко, В.Удовиченко, Л.Шамільова та інші дослідники.

Однак у вищенаведених наукових дослідженнях не повною мірою розкрито механізм формування та розвитку кадрового потенціалу підприємств АПК, зокрема не розроблена дієва модель формування кадрового потенціалу працівників АПК. Актуальність і недостатня вивченість зазначених проблем обумовили вибір теми даної статті.

Метою цієї статті є теоретичне обґрунтування формування якісної когнітивної моделі формування кадрового потенціалу підприємств АПК

Виклад основного матеріалу дослідження. Кадровий потенціал можна визначити як сукупність здібностей усіх людей, які зайняті в цій організації і вирішують певні завдання.

Розглядаючи різні складові кадрового потенціалу як джерела якісних зрушень в економічному розвитку, ми доходимо висновку, що еволюція категорії відбиває глибокі зміни змісту усієї системи економічних понять, в центрі якої розташований працівник як головна продуктивна сила.

Економічний аспект, у свою чергу означає результативність, ефективність діяльності і відповідний підхід з цих позицій до усіх якостей працівника. Отже, він відноситься до вибору найбільш адекватних цілей розвитку і досягнення їх з найменшими витратами праці і ресурсів.

Первинні аксіоматичні складові кадрового потенціалу - потреби і праця, результати і витрати. Деякі вчені вказують на зв'язок професійного рівня працівників та продуктивності праці [2;3;5].

В процесі ухвалення механізмів формування кадрового потенціалу підприємств АПК дуже важливо чітко визначити необхідні методи і етапи. Нова структура виростає із старої внаслідок того, що існуючі механізми вже не в змозі вирішувати нові завдання,

ініційовані сучасними економічними вимогами та потребами ринку праці. Всі етапи механізму формування кадрового потенціалу підприємств АПК не послідовні, а лише інформаційно взаємопов'язані.

На нашу думку, основними чинниками впливу на формування і розвиток кадрового потенціалу є: економіка АПК, розвиток і специфіка АПК, кадрова політика, державні і обласні органи влади, особистісний розвиток, спадковість, демографія, ринок праці, соціально-культурні фактори.

При розробці механізму формування кадрового потенціалу підприємств АПК потрібно враховувати економічні передумови, в тісному взаємозв'язку з науково-технічним, трудовим, виробничим потенціалом, які чинять безпосередній вплив на кількісні і якісні параметри кадрового потенціалу, закономірності його розвитку і ефективного використання.

Кожен працівник має особистий трудовий (кадровий) потенціал - сукупність фізичних і духовних якостей, що визначають можливість і межі його участі в трудовій діяльності, здатність досягати в заданих умовах певних результатів, а також удосконалюватися в процесі трудової діяльності.

“Потенціал” означає наявність будь в кого (окремо взятої людини, первинного трудового колективу, суспільства в цілому) прихованих можливостей або здібностей, що ще не виявили себе, у відповідних сферах їх життєдіяльності.

На думку Б.Генкіна [1], трудовий потенціал можна визначити показниками, які можна застосувати не лише до окремої людини, але й до колективу і, навіть, цілого суспільства. Вони характеризують компоненти або елементи кадрового потенціалу, а саме:

- психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності;
- можливості нормальних соціальних контактів;
- можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень;
- раціональність поведінки;
- наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних робіт;
- пропозиція на ринку праці.

Наведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу: здоров'я; моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу [3].

Основними компонентами трудового потенціалу працівника є:

- психофізіологічна складова: стан здоров'я, працездатність, витривалість, здібності і схильності людини, тип нервової системи тощо;
- соціально-демографічна складова: вік, стать, сімейний стан;
- кваліфікаційна складова: рівень освіти, обсяг спеціальних знань, трудових навичок, здатність до інновацій, інтелект, творчі здібності, професіоналізм;
- особистісна складова: відношення до праці, дисциплінованість, активність, ціннісні орієнтації, вмотивованість, моральність.

Трудовий потенціал працівника не є постійною величиною, він схильний до змін, як у бік збільшення, так і зменшення. Накопичувані в процесі трудової діяльності творчі здібності працівника підвищуються у міру засвоєння нових знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці, але вони можуть знижуватися при посиленні режиму праці, погіршенні здоров'я і т.д. Отже при побудові моделі потрібно врахувати даний фактор.

Ефективність використання кожного окремого працівника залежить від його здатності виконувати необхідні функції і старанності (мотивації), з якою ці функції виконуються. Під здатністю ми розуміємо наявність у працівника необхідних для виконання своїх функцій професійних навичок, достатньої фізичної сили і витривалості, кмітливості, загальної культури і і т.п. [4]

Одного уміння виконувати професійні обов'язки недостатньо для досягнення цілей організації, оскільки яким би кваліфікованим не був співробітник, його продуктивність залежить також від бажання працювати або мотивації до праці. Тільки поєднання сильної трудової мотивації і професійної майстерності забезпечують досягнення результату.

Необхідно розуміти і відрізнити відрізнити поняття мотивація діяльності і мотивація праці.

Мотивація діяльності - це вільні, обумовлені внутрішніми спонуканнями дії людини, спрямовані на досягнення своїх цілей, реалізацію своїх інтересів. Праця - свідомо діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб суспільства і особистості.

Мотивація праці припускає створення механізму, при якому активна трудова діяльність, що дає певні, заздалегідь зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значущих і соціально обумовлених потреб працівника, формування у нього мотивів праці.

Однією з основних функцій управління персоналом теж є мотивація [5]. У кадровій роботі під мотивацією персоналу розуміється група якісних характеристик персоналу і вимог, що пред'являються до посади або робочого місця. Ця група характеристик включає: сферу професійних і особистих інтересів; прагнення зробити кар'єру; прагнення до влади; готовність до додаткової відповідальності і додаткових навантажень.

Як мотиваційні стимули прийнято розглядати наступні стимули:

- 1) рівень зарплати;
- 2) міра визнання;
- 3) почуття необхідності виконуваної роботи для суспільства;
- 4) залежність оплати праці від його результатів;
- 5) творчий підхід в роботі;
- 6) міра відповідальності;
- 7) робота, яка сприяє розвитку здібностей людини;
- 8) міра самостійності в роботі;
- 9) складність роботи;
- 10) ступінь інтересу до роботи.

Визначивши основні чинники, які можуть впливати на формування і розвиток кадрового потенціалу АПК, ми можемо приступити до самої процедури моделювання.

Для розрахунків та побудови моделі ми застосуємо інтелектуальну комп'ютерну програму ІНС СmapLite v 4.1.

Для реалізації даного етапу (на основі експертних оцінок) пропонується врахувати наступні фактори, що впливають на формування кадрового потенціалу :

- (Ф₁) достовірність - достовірне відображення фактичного стану кадрового потенціалу;
- (Ф₂) економічні фактори;
- (Ф₃) особистісна складова ;
- (Ф₄) якість праці;
- (Ф₅) кваліфікаційна складова;
- (Ф₆) соціальні фактори;
- (Ф₇) мотивація діяльності ;
- (Ф₈) мотивація праці;
- (Ф₉) кар'єрне зростання.

Раніше ми з'ясували, що усі ці показники пов'язані між собою, тому на основі зазначених показників можна скласти матрицю системних взаємозв'язків факторів (табл.1.) У матриці наявність зв'язку між факторами і чинниками позначена "1", а відсутність зв'язку - "0".

Таблиця 1

Матриця системних взаємозв'язків факторів

	Φ_1	Φ_2	Φ_3	Φ_4	Φ_5	Φ_6	Φ_7	Φ_8	Φ_9
Φ_1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Φ_2	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Φ_3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Φ_4	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Φ_5	1	1	1	1	0	0	0	1	1
Φ_6	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Φ_7	1	1	0	0	0	1	0	1	1
Φ_8	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Φ_9	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Для того, щоб показати топологію і напрями взаємозв'язків, складемо когнітивну карту і моделі, за допомогою яких можна формально і наочно визначити взаємозв'язки між параметрами і чинниками (табл.2)

Таблиця 2

Когнітивна карта системи і факторів формування
кадрового потенціалу підприємств АПК

	Φ_1	Φ_2	Φ_3	Φ_4	Φ_5	Φ_6	Φ_7	Φ_8	Φ_9
Φ_1			+						
Φ_2			+	+				-	
Φ_3									
Φ_4				+					
Φ_5	+	+	+	+				-	+
Φ_6					-			-	+
Φ_7	+	-				+		+	+
Φ_8									
Φ_9									

У когнітивній карті параметрів і чинників знак "+" означає односпрямовану зміну двох пов'язаних параметрів, а "-" – різноспрямована зміна двох пов'язаних параметрів.

Когнітивна карта відображає лише факт наявності впливу чинників один на одного. В ній не відбивається детальний характер цих впливів, динаміка змін впливів залежно від зміни ситуації і тимчасові зміни самих чинників.

Врахування всіх цих обставин можливий з переходом до когнітивної моделі.

Пропонуємо когнітивну модель, що є функціональним графом, в якому концепти (Φ_1) достовірність; (Φ_2) економічні фактори; (Φ_3) особистісна складова; (Φ_4) якість праці; (Φ_5) кваліфікаційна складова; (Φ_6) соціальні фактори; (Φ_7) мотивація діяльності; (Φ_8) мотивація праці; (Φ_9) кар'єрне зростання, а дуги є функціональною залежністю між відповідними базисними чинниками.

Для визначення цілеспрямованої поведінки при формуванні кадрового потенціалу виділені цільові чинники: (Φ_5) кваліфікаційна складова та (Φ_7) мотивація діяльності. Ці чинники безпосередньо, або через проміжні чинники чинять вплив на усі без виключення параметри.

При підвищенні кваліфікації персоналу (Φ_5) покращуються наступні параметри: підвищуються достовірність (Φ_1) і (Φ_2) економічні фактори, підвищується (Φ_3) особистісна складова з одночасним підвищенням (Φ_4) якості праці. Зростання професійного рівня працівників призводить до (Φ_9) кар'єрного зростання і стабільної (Φ_8) мотивації праці.

Зниження (Φ_7) мотивація діяльності призводить до зниження (Φ_8) мотивації праці і загострення (Φ_2) економічних факторів, одночасно перевіряється (Φ_9) кар'єрне зростання і (Φ_1) достовірність. (Φ_7) мотивація діяльності пов'язана із (Φ_6) соціальними факторами, а

отже, з (Φ_4) якістю праці. Стає очевидним, що (Φ_3) особистісна складова є основним параметром, що впливає на показники якості і ефективності формування кадрового потенціалу.

Застосування методу когнітивного моделювання дозволило побачити в існуючій моделі окрім цільових чинників ключові концепти (Φ_3) особистісна складова та (Φ_9) кар'єрне зростання, які змінюються самі, не зачіпаючи інші параметри системи.

На ефективність (Φ_3) особистісної складової впливають п'ять параметрів. Особистісна складова тим краще, чим вище (Φ_5) кваліфікаційна складова, (Φ_1) достовірність і низка (Φ_2) економічних факторів. Ефективність діяльності погіршується при зменшенні (Φ_8) мотивації праці і (Φ_4) якості праці.

Якість (Φ_9) кар'єрного зростання працівників, в першу чергу, залежить від (Φ_5) кваліфікаційної складової, потім від (Φ_7) мотивації діяльності та (Φ_6) соціальних факторів.

У даній моделі відсутні причинно-наслідкові замкнуті цикли, що описують поширення впливів від одного чинника на інші (якщо посилюють (позитивні), гальмують (негативні), так і змінного знаку залежно від можливих додаткових умов).

Для більшої об'єктивності у когнітивну карту формування кадрового потенціалу ми вважаємо доцільним додати параметри:

(Φ_{10}) інерційність, часовий інтервал між вступом в систему нового завдання і завершенням підготовчого процесу ;

(Φ_{11}) спотворення інформації при проходженні через систему (табл.3)

Таблиця 3

Матриця системних взаємозв'язків параметрів моделі

	Φ_1	Φ_2	Φ_3	Φ_4	Φ_5	Φ_6	Φ_7	Φ_8	Φ_9	Φ_{10}	Φ_{11}
Φ_1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Φ_2	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0
Φ_3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Φ_4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Φ_5	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0
Φ_6	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
Φ_7	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1
Φ_8	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Φ_9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Φ_{10}	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Φ_{11}	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0

Збільшення тимчасового інтервалу між вступом в систему нового завдання і завершенням підготовчого процесу для її вирішення (Φ_{10}) підвищує міру достовірності інформації (Φ_1) і (Φ_8), але негативно впливає на параметр (Φ_2) економічні фактори і знижує розвиток (Φ_3). На (Φ_{10}) інерційність впливають ключові концепти (Φ_5) кваліфікаційна складова та (Φ_7) мотивація діяльності. З підвищенням структурних підрозділів (Φ_7) мотивації діяльності інерційність збільшується, а з підвищенням рівня кваліфікації співробітників параметр "інерційність" знижується (табл.4).

Спотворення інформації при проходженні через систему спричинить зниження достовірності (Φ_1), особистісної складової (Φ_3) , і, зрештою, прямо вплине на (Φ_9) кар'єрне зростання. На параметр спотворення інформації (Φ_{11}) впливає лише ключовий концепт (Φ_7) мотивація діяльності, оскільки з уповільненням розвитку особистої складової велика вірогідність спотворення інформації.

параметри: достовірність (Φ_1); економічні фактори (Φ_2); особистісна складова (Φ_3); якість праці (Φ_4); мотивація праці (Φ_8); кар'єрне зростання (Φ_9); інерційність (Φ_{10}).

Уповільнення (Φ_7) мотивації діяльності приведе до погіршення параметрів (Φ_1), (Φ_2), (Φ_9), (Φ_{10}), (Φ_{11}), неминуче окаже вплив на (Φ_6) соціальні фактори, а отже, вплине на (Φ_4) якість праці.

Таким чином, використовуючи результати когнітивного аналізу, керівник агропромислового підприємства може формувати, управляти, прогнозувати, оптимізувати кадровий потенціал, змінюючи передусім цільові параметри, тим самим оказуючи вплив на функціонування кадрового потенціалу підприємств АПК.

Проведений аналіз моделі підтверджує той факт, що механізм формування кадрового потенціалу працівників АПК побудований правильно. В результаті розгляду когнітивних карт і моделей ключові концепти (кваліфікаційна складова та мотивація діяльності) не змінилися, а на формування кадрового потенціалу більшою мірою чинять вплив рівень професійної підготовки працівників АПК і, особливо, мотивація діяльності.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальшого розвитку. Результати проведеного у статті дослідження дають змогу сформулювати наступні основні висновки. Отримана нами когнітивна модель формування кадрового потенціалу працівників АПК побудована на основі процедурного підходу до когнітивних карт. Процедура - це дискретна за часом дія, що має вимірний результат. Все викладене вище певним чином використовувало дискретність і вимірність (ми вимірювали лінгвістичними змінними). Але існує інший підхід до когнітивного моделювання – процесний.

При розробці якісної моделі формування кадрового потенціалу працівників АПК необхідно враховувати економічні передумови, в тісному взаємозв'язку з науково-технічним, трудовим, виробничим потенціалом, які чинять безпосередній вплив на кількісні і якісні параметри кадрового потенціалу, закономірності його розвитку і ефективного використання.

Проведене дослідження не вичерпує всіх питань окресленої проблеми, важливість і актуальність якої визначає необхідність її подальшого вивчення. Спеціального дослідження потребує, зокрема, питання розробки і впровадження механізму формування кадрового потенціалу підприємств АПК.

Анотація

У статті обґрунтовано авторську модель формування кадрового потенціалу підприємств АПК. Доведено, що модель передбачає органічну єдність чинників, що впливають на формування кадрового потенціалу: достовірності, економічних факторів, особистісної складової, якості праці, кваліфікаційної складової, соціальних факторів, мотивації діяльності, мотивації праці, кар'єрного зростання тощо.

Ключові слова: кадровий потенціал, когнітивна карта, якісна когнітивна модель.

Аннотация

В статье обоснована авторская модель формирования кадрового потенциала предприятий АПК. Доказано, что модель предусматривает органическое единство факторов, которые влияют на формирование кадрового потенциала: достоверности, экономических факторов, личностной составляющей, качества труда, квалификационной составляющей, социальных факторов, мотивации деятельности, мотивации труда, карьерного роста и т.д.

Ключевые слова: кадровый потенциал, когнитивная карта, качественная когнитивная модель.

Annotation

The authorial model of forming of skilled potential of enterprises of АПК is reasonable in the article. It is well-proven that a model foresees organic unity of factors which influence on

forming of skilled potential : authenticity, economic factors, personality constituent, internalss of labour, qualifying constituent, social factors, motivation of activity, motivation of labour, quarry increase and others like that.

Keywords: skilled potential, когнітивна map, high-quality когнітивна model.

Список використаних джерел:

1. Генкін Б.М., Кононова Г.А., Кочетков В.І. та ін. Основи управління персоналом / За редакцією Б.М. Генкіна: Підр. для вузів. – Вища школа, 1996.
2. Головкова Л.С. Лукашов О.О., Головкова А.Є. Сутність і завдання управління кадровим потенціалом підприємств//Держава та регіони. Економіка та підприємництво. – – 2008.-№5 с.33-39.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : підручник / О.А. Грішнова. — 4-те вид., оновлене. — К. : Знання, 2009. — 390 с.
4. Хомяков В.І., Бакум І.М. Управління потенціалом підприємства: навч. посібник. — К.: Кондор, 2007. — 400 с.
5. Шваб Л.І. Мотиваційні аспекти відтворення, розвитку та використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств//Вісник ЖДТУ. Економічні науки.-№2(52).- 2010.-С.302-306

УДК 330.142.26:334.02

Орехова А.І.

КОНТРОЛІНГ - ЯК ІНСТРУМЕНТАРІЙ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. На сьогоднішній день в економічній лутературі зростає поглиблений інтерес до проблем практичного застосування контролінгу в управлінні підприємствами. Ефективне функціонування служби контролінгу в управлінні підприємства можливе лише за умови його послідовного впровадження в практичну діяльність суб'єкта господарювання з урахуванням усіх ключових аспектів цього процесу. Для забезпечення можливості ефективного впровадження контролінгу як складової управління оборотним капіталом підприємства слід визначити деякі аспекти впровадження даної управлінської технології в їхню практичну управлінську діяльність, що й обумовило актуальність досліджуваної у статті проблеми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розробки вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів Давидовича В., Єрмак С., Зоріної О., Маргасової В., Медведєва В., Петренко С., Приймака С., Тарасюк М., Теплякової Т. та інших присвячені різним напрямкам використання системи контролінгу на підприємстві. Але питання організаційно-інформаційної системи забезпечення контролінгу для управління оборотним капіталом потребує більш детального дослідження та висвітлення.

Метою дослідження є розгляд теоретичного та організаційного забезпечення контролінгу для управління оборотним капіталом. Мета даної роботи полягає в дослідженні контролінгу як економічної категорії; визначенні задач і функцій служби контролінгу на підприємстві та позицій контролінгу як інструментарію управління оборотним капіталом підприємства.

Виклад основного матеріалу. Ринкові умови господарювання вимагають від діяльності підприємств і організації надзвичайної організованості, віддачі і, у кінцевому підсумку, максимальної ефективності виробничої діяльності. Сучасний ринок – це гостра конкуренція, боротьба за місця збуту продукції, забезпечення партнерських відносин з