

*Т. М. Хаянок,  
старший викладач кафедри менеджменту і права,  
Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет, м. Дніпропетровськ*

## ПСИХОЛОГІЧНА СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*T. Khayanok,  
Senior Lecturer Department of Management and Right Dnipropetrovsk  
State Agrarian University of Economics, Dnepropetrovsk*

### THE PSYCHOLOGICAL COMPONENT OF FORMATION OF PERSONNEL POTENTIAL EMPLOYEES FOR AGRICULTURAL ENTERPRISES

*У статті розглянуто питання щодо формування кадрового потенціалу працівників аграрного підприємства, враховуючи психологічний розвиток особистості та реалізацію її в професійній діяльності. Вивчені психологічні складові кадрового потенціалу працівників, впливаючи на які можна підвищити продуктивність роботи підприємства та досягти соціального ефекту. Досліджено вплив професійних компетенцій та мотивів на формування кадрового потенціалу працівників аграрного підприємства. Визначено психологічні компоненти, на яких будується механізм розвитку кадрового потенціалу працівників аграрного підприємства.*

*In the article the issue of formation of personnel potential of workers of the agricultural enterprises, including psychological personality development and implementation of a professional activity. Studied the psychological components of human resource capacity of workers acting on that can increase the performance of the company and to achieve social impact. The influence of professional competence and motives for the formation of skilled potential workers in agricultural enterprises. Identified psychological components on which the mechanism of human resource capacity of workers in agricultural enterprises.*

*Ключові слова: кадровий потенціал, психологічна складова, компетенції, мотивація, потреби, аграрне підприємство.*

*Key words: human resources, psychological component, competence, motivation, need, agricultural company.*

#### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Формування кадрового потенціалу персоналу є перспективним напрямом розвитку аграрного підприємства та важливою задачею кадрового менеджменту, що вимагає використання сучасних механізмів, принципів, підходів управління персоналом. Кадровий потенціал працівників відіграє значну роль у конкурентоспроможності підприємства, у вирішенні різних виробничо-господарських, управлінських, організаційних-економічних питань та задач. Відповідно продуктивність роботи працівників аграрного підприємства залежить від створення ефективної системи управління кадровим потенціалом із застосуванням психологічних механізмів для формування професійних компетенцій, навиків і особистісного розвитку кожного працівника окремо.

Актуальність проблеми полягає в об'єктивній необхідності поглиблення наукових розробок щодо інструментарію управління кадровим потенціалом аграрного підприємства з урахуванням психологічних особливостей професійної діяльності працівників.

#### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання щодо формування і використання кадрового потенціалу персоналу знайшли своє відображення в наукових дослідженнях та працях таких вчених, як В.С. Васильченко, О.А. Грішнова, А.М. Гриненко, 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. Ульяненко, А.Д. Чикуркова, О.Г. Шпикуляк та інші. Крім того, науковими проблемами професійної самореалізації особистості займалися У. Бека, Е. Гіденс, М. Дуглас, М. Дуглас, Н. Думан та інші. Однак вивченню питання щодо психологічної складової кадрового потенціалу працівників в аграрній сфері для ефективного його формування, використання і розвитку не приділили належної уваги.

#### МЕТА ДОСЛІДЖЕНЬ

Вивчити психологічні особливості формування кадрового потенціалу працівників аграрного підприємства.

#### РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ

Дослідження процесу формування та використання кадрового потенціалу працівників аграрного підприємства та побудова ефективної системи кадрового менеджменту неможливе без вивчення індивідуальних можливостей працівників, як основної складової професійного розвитку особистості. Науково доведено, що при цілепокладанні людина має певні уявлення про границі своїх можливостей (психологічних, емоційних, професійних тощо), відповідно до яких обирає тільки ті цілі, які суб'єктивно сприймаються ним як досяжні. Саме тому, для психології спосіб визначення людиною границь своїх можливостей — актуальна наукова проблема.

Основною складовою сфери можливостей особистості належить потенціал, який використовується або може бути використаний у професійній діяльності, тобто кадровий потенціал працівника [4]. При цьому потрібно зауважити, що суб'єктивна думка особистості стосовно своїх можливостей може не співпадати з її реальним кадровим потенціалом. Це пов'язано із психологічним сприйняттям людини наявного потенціалу у собі, який може бути усвідомлений та використаний.

При формуванні та розвитку кадрового потенціалу працівників аграрного підприємства потрібно враховувати психологічну взаємодію особистості із соціумом в процесі реалізації професійної діяльності, так як працівник направляє свою активність не тільки на реалізацію своїх можливостей, але і на адаптацію до соціальних вимог, досягнення бажаного соціального статусу тощо [3].

Психологічні складові кадрового потенціалу працівника залежать також від виду професійної діяльності, досвіду та наявних професійних компетенцій. Наприклад, менеджер або керівник структурного підрозділу може мати такі якості як здатність до управлінської діяльності, комунікабельність, креативність мислення, ціленаправленість та інші. Під компетенціями необхідно розуміти комбінацію із здібностей та навиків, яка сприяє реалізації мотивів особистості, дозволяє досягати результатів на основі самостійних дій у відповідності до вимог професії (посади). Тоді як професійні компетенції — це система особистісних якостей, внутрішніх установок, схильностей, мотивів та цінностей, яка формує внутрішню структуру самоорганізації дій.

До професійних компетенцій науковці включають знання організації та галузі, спеціальні та професійні знання, інтелектуальний потенціал, поведінські характеристики, мотиви і розуміння цілей та задач. Результати емпіричних досліджень показали, що мотиви, поведінські характеристики та інтелектуальний потенціал, як професійні компетенції, в сукупності на успішність в роботі працівника впливають більш ніж на 50% [1]. Тобто якісні параметри професійних компетенцій, які входять до психологічної складової кадрового потенціалу, формуються у взаємодії особистості і навколишнього середовища та розкривають границі можливостей працівника.

Таким чином, одним із основних чинників, що тісно пов'язаний з якісною характеристикою професійної діяльності працівників, та який сприятиме розвитку кадрового потенціалу є мотивація.

Здатність особистості задовольнити існуючу потребу в організмі при взаємодії із зовнішнім об'єктом, тобто трансформація потреб у зовнішню поведінку є мотивація. В основі мотивації лежить фізіологічний механізм людини, який активує потребу і здатність задовольнити її. Не існує мотивації без потреби, але можливо зустріти потребу, яка не стала мотивацією.

Саме тому, розуміння психологічного механізму мотивації працівників, дасть можливість аграрним підприємствам більш ефективно використовувати та розвивати кадровий потенціал. На основі вродженого і набутого індивідуального досвіду відбувається прогнозування не тільки предмету задоволення потреб, але і вірогідність отримання бажаного. Дану оцінку працівник проводить, зіставляючи інформацію про засоби (знання, навик, енергетичні ресурси, час тощо), які ймовірно необхідні для задоволення даної потреби в даних обставинах, з інформацією про засоби, якими він реально володіє. Подібна оцінка може проходити як на свідомому, так і на підсвідомому рівні, а її інтегральним результатом є емоції. Низька вірогідність задоволення потреби веде до виникнення негативних емоцій, які працівник старається мінімізувати, тобто ослабити, перервати, попередити. Зростання вірогідності задоволення в порівнянні з раніше створеним прогнозом породжує позитивні емоції, які активно максимізуються працівником з ціллю їх посилення, повторення, продовження.

В основі будь-якої емоції лежить актуалізована потреба; багатогранність емоцій свідчить про багаточисельність потреб людини. Оскільки саме потреби і похідні від них — мотиви, інтереси, переконання, прагнення, бажання, ціннісні орієнтації тощо — представляють основу поведінки працівника, його цілі.

Якщо емоціям належить відповідальна роль в формуванні мотивів, а емоції, в свою чергу, залежать від вірогідності задоволення цих потреб, то відкривається можливість ціленаправленого впливу на продуктивність роботи працівників за допомогою емоцій. Турбота про формування гармонійної особистості з перспективними професійними можливостями потребує задоволення, насамперед, домінуючих потреб людини. Озброєність працівника можна досягти за рахунок навчання, практичним оволодінням досвідом, освоєння норм сучасної культури; заохочення, професійного розвитку тощо.

А. Маслоу вважав, що люди мотивовані для пошуку особистих цілей, і це робить їх життя значущим і усвідомленим. Його власні дослідження показують, що більшість людей шукає внутрішнє вдосконалення і ці побудження природно привели до реалізації особистісних потенціалів [2]. Концепція Маслоу — ієрархія потреб — налічує дві категорії мотивів людини: дефіцитарні мотиви, які задовольняють первинні потреби та мотиви росту (задоволення вторинних, похідних або вищих потреб). І саме мотиви росту пов'язані зі прагненням актуалізувати потенціал працівника. Об'єктивні мотиви росту повинні збагатити і розширити професійний досвід, навик чи вміння.

З позитивної точки зору на природу людини, К. Роджерс висунув гіпотезу про те, що вся поведінка вдохновляється і регулюється мотивом, який він назвав "тенденцією актуалізації". Даний мотив являє собою "властиву організму тенденцію розвивати всі свої здібності, щоб зберігати і розвивати особистість" [5]. Таким чином, важливим мотивом і в професійній діяльності людини є актуалізація, тобто розвиватись, максимально виявляти кращі професійні якості особистості. Відповідно при відсутності значних зовнішніх обмеженнях чи впливах, тенденція актуалізації природно стане засобом вдосконалення внутрішнього потенціалу за професійним спрямуванням.

Таким чином, виходячи з вищезазначеного та враховуючи дослідження науковців гуманістичного підходу, можна констатувати, реалізація кадрового потенціалу працівників аграрного підприємства можлива за сприятливих умов оточення і прагнення до самовдосконалення.

У будь-якому випадку, коли мова йде про розвиток кадрового потенціалу аграрних підприємств, то до психологічних компонентів структури потенціалу працівника, на думку автора, відносять ті потенційно "корисні" якості, які може набутити (вдосконалити, розвинути) особистість за допомогою різних розвиваючих (тренінгових, семінарських тощо) програм. Але при цьому необхідно враховувати основні три психологічні компоненти, на яких будується механізм розвитку кадрового потенціалу працівників:

1. Розуміння індивідуально сформованої структури потреб працівника — тобто його домінуючі потреби; його озброєність розумними засобами (потенціалами) задоволення потреб; та його суб'єктивна оцінка вірогідності задоволення потреби.

2. Свідомість працівника зайнята засобами задоволення потреб, тому необхідно озброїти працівника знаннями про дані засоби — тобто створити мотиваційний механізм для успішного задоволення цінних побуджень працівника.

3. Оскільки трансформаторами структури потреб в мотиви є позитивні емоції, то необхідно озброїти працівника кваліфікацією — професіоналізм приносить людині радісне відчуття повноцінності, почуття потрібності, причасності, тобто максимальна реалізація особистісного потенціалу в професійній діяльності приведе до матеріального або соціального результату.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, вивчення індивідуальних можливостей, поведінських характеристик та потреб працівників дає змогу побудувати ефективну систему кадрового менеджменту, де використання кадрового потенціалу дозволить аграрному підприємству бути конкурентоспроможним на ринку. Отже, формувати кадровий потенціал аграрного підприємства необхідно з урахуванням психологічних складових професійного росту працівників, які включають в себе: структуру потреб кожного працівника, мотиваційний механізм реалізації домінуючих потреб та можливість актуалізації внутрішнього потенціалу особистості.

## Література:

1. Каххаров Ш. Над-професиональные компетенции и управление ими / Ш. Каххаров // Организационная психология. — 2014. — № 4. — С. 103—120.
2. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. — СПб.: Питер, 2008. — 352 с.
3. Хаянок Т.М. Теоретичні аспекти соціальної оцінки кадрового потенціалу аграрного підприємства / Т.М. Хаянок // Інвестиції: практика та досвід. — 2016. — № 5. — С. 46—48.
4. Хаянок Т.М. Формування кадрового потенціалу сільськогосподарського підприємства / Т.М. Хаянок // Агроросвіт. — 2015. — № 9. — С. 65—68.
5. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. — СПб.: Питер, 2009. — 607 с.

## References:

1. Kahharov, S. (2014), "Nadprofessionalnye competence and management", Organizacionnaja psihologija, vol. 4, pp. 103—120.
2. Maslow, A. (2008), Motivacija i lichnost' [Motivation and Personality], Peter, St. Petersburg, Russia.
3. Khayanok, T.N. (2016), "Theoretical aspects of social evaluation of human resource capacity of the agricultural enterprises", Investytsii: praktyka ta dosvid, vol. 5, pp. 46—48.
4. Khayanok, T.N. (2015), "Formation of personnel potential of agricultural enterprises", Ahrosvit, vol. 9, pp. 65—68.
5. Hjelle, L. and Zigler, D. (2009), Teorii lichnosti [Theories of personality], Peter, St. Petersburg, Russia.

Стаття надійшла до редакції 11.05.2016 р.