

5. Никола Жоли. Вино от неба до земли. Создание и понимание биодинамического вина. / Перевод Элеоноры Скоулз, 2007. – С. 114.
6. Франсуа Буше. Пятьдесят лет практики и преподавания биодинамического сельского хозяйства. – Издательство «Два аспекта», 2003. – С. 208.
7. Yıldırım H. K., Akca Y. D., Guvenc U., Altindishi, A. and Sozmen, E. Y., 2005. Antioxidant activities of organic grape, pomace, juice, must, wine and their correlation with phenolic content. International Journal of Food Science and Technology, 40, 133-142.
8. Article “The effects of different finning procedures on quality of organic wines”. Department of Food Engineering, Ege University, Bornova, Izmir, Turkey.
9. Tintunen, S., Lehtonen, P., 2001. Distinguishing organic wines from normal wines on the basis of concentrations of phenolic compounds and spectra data. European Food Research Technology 212, 390-394.



УДК 331.101.6:[005.96:331.102.323]

КОЗАК К.Б., канд. екон. наук, викладач, ДОЦЕНКО Є., студ., МАЛНОВСЬКА К., студ.
Одеська національна академія харчових технологій

ВПЛИВ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОГО ПРОСУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Ефективне функціонування будь-якого підприємства визначається насамперед можливістю професійно-кваліфікаційного просування та розвитку трудового потенціалу його персоналу. Управління персоналом є однією із найскладніших сфер діяльності підприємства, оскільки тут переплітаються виробничі, соціальні, економічні та інші інтереси трьох основних суб'єктів: власників підприємств, менеджерів і найманих працівників (персоналу). У сучасних умовах спроможність підприємства постійно здійснювати розвиток трудового потенціалу своїх працівників, а також наявність відповідних програм щодо професійно-кваліфікаційного просування працівників є одними з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку, оновлення та зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

Ключові слова: персонал підприємства, управління персоналом, продуктивність праці, професійно-кваліфікаційне просування, розвиток персоналу.

Effective functioning any company determined first of all the possibility of professional and qualifications promotion and development of labor potential of its staff. Talent management is one of the most complex areas of business, because here mixed industrial, social, economic and other interests of the three main subjects: business owners, managers and salaried workers (staff). In modern terms ability of enterprises to continuously development of labor potential of their employees, as well as availability of appropriate programs to advancement of professional and qualification of workers are among the most important factors of competitiveness in the market, innovation and growth in production of goods or services.

Keywords: company personnel, personnel management, productivity, professional qualification advancement, staff development.

Вступ. Вітчизняний та зарубіжний досвід свідчить, що ефективним заходом управління трудовою кар'єрою робітників є їх професійно-кваліфікаційне просування в організації. Ще в 1983 році ЦНДЛТР Держкомпраці РРФСР були розроблені і впроваджені на підприємствах Росії Методичні рекомендації по професійно-кваліфікаційному просуванню робітників на виробництві [10]. Пізніше НДІ праці колишнього СРСР були розроблені Міжгалузеві рекомендації зі створення системи професійно-кваліфікаційного просування робітників [10].

Підсистема професійно-кваліфікаційного просування робітників являє собою сукупність форм, методів і засобів організації планомірного, послідовного, заздалегідь спроектованого навчання та переміщення робітників від простої до складної праці, від низьких до високих ступенів професійної майстерності з урахуванням інтересів робітника і потреб вироб-

ництва [10]. Відомо, що основні функції керівників підприємств – планування, організація діяльності, мотивація, контроль, комунікації, прийняття рішень, лідерство. Але, в сьогоденній обстановці загальної конкуренції від керівництва потребується щось більше, ніж просте виконання цих функцій. Продуктивність пронизує весь управлінський процес. Вплив, який керівники можуть здійснити на продуктивність, найбільш чітко проявляється в двох областях управління: управління людськими ресурсами і безпосередніми операціями (виробничою діяльністю підприємства) [1].

Управління трудовими ресурсами є одним із найважливіших аспектів теорії і практики управління. Так, можливість професійно-кваліфікаційного просування працівників в межах системи управління людськими ресурсами для всіх підприємств має дуже важливе значення.

Постановка завдання. Ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві виражається в зміні продуктивності праці - результуючого показника роботи підприємства, в якому відображаються як позитивні сторони роботи, так і всі її недоліки. Продуктивність праці, характеризуючи ефективність витрат праці в матеріальному виробництві, визначається кількістю продукції, виробленої в одиницю робочого часу, або витратами праці на одиницю продукції.

Розрізняють продуктивність живої праці і продуктивність сукупної, громадської праці [5]. Продуктивність живої праці визначається витратами робочого часу в даному виробництві, на даному підприємстві, а продуктивність суспільної праці - витратами живої і суспільної праці [6]. У світі науково-технічного прогресу, удосконалення виробництва є часткою затрат суспільної праці що збільшується, оскільки зростає забезпеченість працівника найновішими засобами праці (від найпростіших машин до електронних комплексів). Проте основна тенденція в тому, що абсолютна величина витрат як живої, так і суспільної праці на одиницю продукції скорочується. Саме в цьому суть підвищення продуктивності суспільної праці.

Майстерність і кваліфікація, творчий підхід персоналу є важливими елементами зростання продуктивності праці, а отже, і конкурентоспроможності [2]. Удосконалюючи внутрішні процеси й роботу з персоналом, підприємство надає своїм співробітникам практично необмежені можливості розвитку і навчання з тим, щоб людський потенціал підприємства більш активно використовувався для формування та реалізації системи його конкурентних переваг і одержувався значно більший прибуток за допомогою використання нестандартних підходів і рішень для забезпечення зростання підприємства. Відомо, що розвиток персоналу - це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Так, розвиток персоналу забезпечується заходами з виробничої адаптації персоналу, оцінювання кадрів для здійснення атестації кадрів, планування професійної кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо. Складові процесу розвитку персоналу організації наведено на рис. 1 [9].

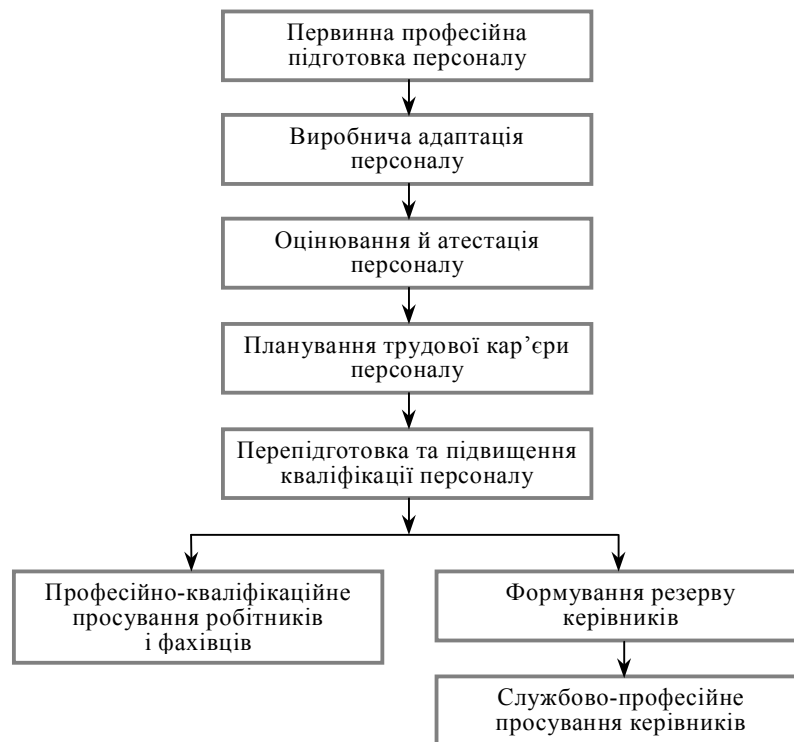


Рис. 1. Складові процесу розвитку персоналу організації [9]

Якщо розвиток персоналу здійснюється переважно в межах підприємства або за його ініціативи та сприяння поза виробництвом, то професійний розвиток особистості може виходити за рамки трудової діяльності на робочому місці, проводитися не тільки за рахунок коштів підприємства, а й за рахунок бюджетних чи власних коштів громадянина.

Професійно-кваліфікаційне просування персоналу вирішує такі завдання, як: формування на під-

приємстві стабільних кадрів робітників; підвищення ефективності використання трудового та освітнього потенціалу особистості; надання можливостей робітникам у перспективі підвищувати рівень кваліфікації чи оволодівати іншою перспективною професією; забезпечення потреби підприємства у висококваліфікованих робітниках за рахунок внутрішніх джерел; заповнення робочих місць малопривабливої та некваліфікованої праці, з несприятливими умовами праці

переважно за рахунок зовнішніх джерел забезпечення потреби підприємства в робітниках.

Здійснення професійно-кваліфікаційного просування працівників має ґрунтуватися на принципах та за допомогою відповідних програм, таких як [10]:

- послідовний та планомірний рух робітників від нижчих до вищих розрядів, категорій, класів;
- планування трудової кар'єри з таким розрахунком, щоб на кожній наступній роботі в максимальній мірі використовувати знання, уміння і навички, які одержані раніше;
- безперервний розвиток освітнього, професійного та культурного рівнів робітників;
- збереження здоров'я робітників шляхом пересування їх з робочих місць з несприятливими умовами праці на робочі місця з нормальними умовами праці;
- переважне надання роботи на місцях з нормальними умовами праці та за професіями складної праці робітникам своєї організації;
- інформування робітників підприємства про перспективи реального професійно-кваліфікаційного просування;
- моральна і матеріальна заінтересованість робітників у професійно-кваліфікаційному просуванні в організації;
- створення сприятливих умов для професійно-кваліфікаційного просування молоді, жінкам, інвалідам та іншим менш соціально захищеним групам персоналу [10].

Так, програми управління просуванням по службі допомагають підприємствам використовувати здібності своїх працівників в повній мірі, а самим працівникам дають можливість найбільш повно застосувати свої здібності [4]. У розвитку програм по підготовці керівних кадрів на початку 70-х років багато компаній і консультативних фірм розробили програми по управлінню кар'єрою, тобто просування по службі. Один з авторів визначає поняття управління кар'єрою як офіційну програму просування працівників по службі, яка допомагала б розкривати всі свої здібності і застосовувати їх найкращим, з точки зору організації, чином.

Отже, офіційна програма управління професійно-кваліфікаційним просуванням по службі дає працівникам можливість сприймати їх роботу на підприємстві як «серію переміщень по різних посадах, сприяючи розвитку як самого підприємства, так і особистості». Це має велике значення оскільки дослідження кажуть про те, що люди зазвичай відносяться до своєї кар'єри досить пасивно. Вони схильні до того, щоб важливі рішення про їх кар'єру ініціювалися іншими людьми, а не їх власними інтересами, потребами та цілями. На думку авторів публікацій та дослідників, працюючих в цій області, результатом програм просування по службі є велика відданість інтересам підприємства, підвищення мотивації, продуктивності праці, зменшення плинності кадрів і більш повне використання трудового потенціалу персоналу [1].

Результати. Отже, одним із найважливіших напрямів роботи з кадрами управління на підприємстві є розробка і втілення планомірних, цілеспрямованих посадових переміщень керівних працівників та спеціалістів в цілях раціонального використання кадрового потенціалу підприємства та трудового потенціалу працівників. Багаточисленними дослідженнями підтверджено, що посадове підвищення працівників безпосередньо впливає на продуктивність виробництва [8]. Тривале перебування на одній посаді, як відзначалось, негативно впливає як на робітника, так і на результати господарської діяльності. Тому визначення періоду найбільш ефективної роботи працівників має велике значення для вдосконалення системи професійно-кваліфікаційного просування і використання керівних кадрів на виробництві. Критичними періодами роботи на посаді середнього рівня управління є входження на посаду (перші півроку роботи); перехід до іншої стадії оптимальної продуктивності (2,5-3 роки); поява деяких ознак її зниження (через 6-7 років) [3].

Так, можливість професійно-кваліфікаційного просування працівників є необхідною умовою ефективною розстановки і використання їх трудового потенціалу, підвищення продуктивності їх діяльності, покращення виробничих і соціально-економічних показників діяльності підприємства [3, 4]. Основою системи посадових переміщень кадрів на виробництві є розробка моделей особистої ділової кар'єри працівників, в першу чергу для зарахування в резерв на просування. Такі моделі мають велике значення для молодих спеціалістів, будучи для них стимуляторами зацікавленості до самоосвіти і підвищення кваліфікації, створюючи відчуття перспективи і впевненості в правильності обраної організації і професії. Моделі ділової кар'єри розробляються з врахуванням потреб виробництва, особистих планів працівника, його ділових та морально-психологічних якостей, а також соціальної думки [4].

Висновки. Світова фінансова криза створила серйозні проблеми в роботі багатьох підприємств. Організації, зіткнувшись із зниженням попиту на вироблену продукцію, прийшли до необхідності розробки антикризових програм, пошуку можливостей забезпечення виживання шляхом мінімізації внутрішніх витрат. Обстановка, що склалася, показує, що багато підприємств бачать можливості зменшення витрат у скороченні чисельності персоналу і тривалості робочого часу. Однак такі кроки приведуть до зростання безробіття і здешевлення робочої сили. У цих умовах виграють лише ті підприємства, які вміють використовувати кризову ситуацію в своїх інтересах, вживши заходів до зниження витрат, у тому числі за рахунок підвищення продуктивності праці персоналу.

Створення нормальних умов праці, до яких необхідно віднести можливість професійно-кваліфікаційного просування, на всіх робочих місцях служить основою високої трудової віддачі персоналу різних категорій. Працездатність людини і результати її праці визначаються безліччю взаємопов'язаних чинників, серед яких на одному з перших місць виступають умови праці, її тяжкість і інтенсивність та професійно-кваліфікаційне просування, що характе-

ризують в кінцевому рахунку витрати та результати праці. Тому раціональне використання праці, управління персоналом має передбачати створення на всіх підприємствах з різними формами власності, в кожному трудовому процесі відповідних умов для оптимального витрачання робочої сили, тобто розумових, фізичних та підприємницьких здібностей працівників. В Україні вже є багато прикладів реалізації системного підходу до управління персоналом шляхом створення відповідних функціональних структур. Разом з тим на багатьох підприємствах керівники за інерцією тримаються застарілих поглядів. Вони ще не спромоглися створити сучасні служби менеджменту персоналу, мало того, поскорочували чисельність працівників у відділах організації праці й заробітної плати, ліквідували відділи підготовки кадрів. Така недалекоглядна практика управління трудовими колективами є безперспективною, вона може привести підприємство лише до занепаду і банкрутства [9].

Тому, у сучасних умовах, можливість здійснювати професійно-кваліфікаційне просування працівників є одним з найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якого підприємства, його конкурентоспроможності на ринку [9]. Управління розвитком та просуванням персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, є засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної й технологічної перебудови галузей економіки [11]. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує покращення результатів фінансової діяльності підприємства за рахунок підвищення продуктивності праці.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Мескон М. Основи менеджменту / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М. : Дело, 2006.- 720 с.
2. Дорошенко Л. С. Управление трудовыми ресурсами / Л. С. Дорошенко. – Киев : МАУП, 2007. - 225 с.
3. Мурашко Н. И. Управление персоналом организации / Н.И. Мурашко. – Киев : Компас, 2005. - 332 с.
4. Гаевський Б. А. Основи науки управління – 2-ге вид. / Б. А. Гаевський. – К., 1998. – 111 с.
5. Щокін Г. В. Організація і психологія управління персоналом : Навчально-методичний посібник / Г. В. Щокін. - МАУП. - 2002.
6. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент : Навчальний посібник. / В. Г. Воронкова. – К. : ВД «Професіонал», 2004. – 192 с.
7. Управление предприятием : Словарь-справочник. – М., 1990.
8. Козак К. Б. Управління розвитком трудового потенціалу персоналу підприємства : дис. канд. екон. наук 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / К. Б. Козак ; Херсонський Міжнародний університет бізнесу і права. – Х., 2011.- 245 с. - (Рукопис).
9. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. — К. : КНЕУ, 2004. — 398 с.
10. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : Навч. посібник. — К. : КНЕУ, 2002. - 351 с.
11. Хруцкий В. Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Финансы и статистика, 2007. — 224 с.



УДК [332.1:005.936.41] : [339.13:637.1-027.3]

ТАРАКАНОВ Н.Л., канд. екон. наук, ст. научный сотрудник, **ЛЫСЮК В.М.** канд. екон. наук, доцент
Институт проблем рынка и экономико-экологических исследований НАН Украины, г. Одесса

МАКОВЕЕВ А.П., канд. екон. наук, доцент
Одесский национальный политехнический университет

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ СЫРЬЕВОГО СЕКТОРА РЫНКА МОЛОЧНОЙ ПРОДУКЦИИ

В статье исследованы перспективные направления формирования сырьевого сектора рынка молочной продукции с учетом региональных особенностей развития молочного животноводства в Одесской области.

Ключевые слова: сырьевой сектор рынка молока и молочных продуктов, крупнотоварные молочные фермы, молочные заготовительно-сбытовые кооперативы.

The article analyses prospective directions of dairy products market stock sector formation according to regional specification of dairy stock-breeding in Odessa region development.

Keywords: stock sector of milk and dairy products market, major-commodity dairy farms, procure-marketing cooperatives.