УДК 631.11:331.522.4

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

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ ОЦІНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

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

THEORETICAL ASPECTS OF SOCIAL ASSESSMENT PERSONNEL POTENTIAL OF AGRICULTURAL ENTERPRISES

У статті розглянуто питання щодо теоретико-методологічної оцінки можливостей людини в процесі суспільного виробництва в рамках системного підходу, відповідно до якої може відбуватися формування, використання та розвиток кадрового потенціалу аграрного підприємства. Проведено аналіз кадрового потенціалу як засобу соціальної взаємодії особистості і суспільства в процесі професійної діяльності. Вивчено фактори, що формують об'єктивну реальність у свідомості працівника аграрного підприємства та надають оцінку його професійній діяльності. Визначено систему критеріїв соціальної оцінки кадрового потенціалу аграрного підприємства, яка дає можливість досліджувати, аналізувати та розвивати професійний потенціал людини в процесі суспільного виробництва.

In the article the question of theoretical and methodological assessment of human capabilities in the process of social production as part of a systematic approach, according to which formation can occur, the use and development of human resource capacity of the agricultural enterprises. Analysis of human capacity as a means of social interaction between the individual and society in the profession. Studied the factors that form the objective reality in the mind of the employee agricultural enterprises and provide an assessment of his professional activity. Defined system of criteria of social evaluation of personnel potential of agricultural enterprises, which makes it possible to investigate, analyze and develop professional capacity man in the process of social production.

Ключові слова: кадровий потенціал, критерії соціальної оцінки, системний підхід, суспільне виробництво, аграрне підприємство.

Key words: human resources, social assessment criteria, systematic approach, social production, agricultural company.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Актуальність проблеми полягає в системному визначенні можливостей людини в процесі трудової активності. Тобто необхідність дослідження теоретико-методологічної оцінки кадрового потенціалу працівників сьогодні є важливою задачею кадрового менеджменту. Зауважимо, що сутність самого поняття "кадровий потенціал" та його структура вивчається здавна. Тим не менш, формування та наявність кадрового потенціалу аграрного підприємства не гарантує його використання та розвиток відповідно до сучасних вимог суспільства. У зв'язку з цим, складність та актуальність нашого завдання полягає в тому, щоб визначити критерії оцінки кадрового потенціалу аграрного підприємства з урахуванням тенденцій розвитку суспільства для усвідомлення можливостей, реалізації потенціалу в професійній діяльності та соціальної адаптації людини у суспільстві.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання щодо формування і використання кадрового потенціалу досліджувались та вивчались вітчизняними та зарубіжними науковцями, серед яких варто відмітити: 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. Ульянченко, АД. Чикуркова, О.Г. Шпикуляк та інші. Питаннями професійної діяльності та професійної самореалізації особистості займалися У. Бека, Е. Гіденс, М. Дуглас, М. Дуглас, Н. Луман та інші. Також вивчалися проблеми структуризації кадрового потенціалу (Й.С. Завадський, О.А. Носенко, О. Онищенко), особливості кадрового потенціалу організації (В.О. Коврижкін, Н.М. Дайхес, А.М. Колот) та інше. Однак вивченню питання з точки зору системного

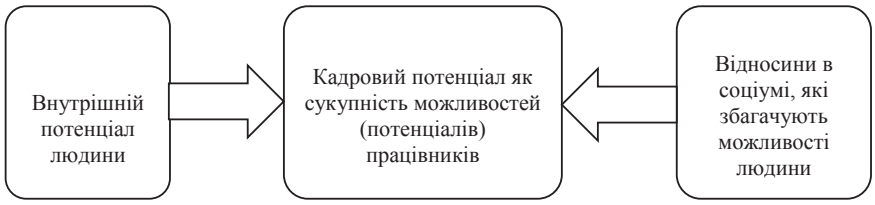

Рис. 1. Соціальний характер формування кадрового потенціалу аграрного підприємства

Авторське опрацювання.

підходу щодо соціальної оцінки кадрового потенціалу аграрного підприємства для ефективного його формування, використання і розвитку, не приділили належної уваги.

МЕТА ДОСЛІДЖЕНЬ

Визначити систему основних критеріїв соціальної оцінки кадрового потенціалу для соціально-економічного розвитку аграрної сфери країни.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ

Орієнтація економічних, соціальних, психологічних та інших досліджень в рамках системного підходу виражається в прагненні побудувати об'єктивну та цілісну картину об'єкту, яка найбільш чітко проявляється в наступних моментах:

1) елементи системи описуються з врахуванням їх "місця" в цілому;

2) побудова системи ієрархічна, тому один і той же елемент, який досліджується, може мати одночасно різні характеристики, параметри, функції і навіть принципи побудови;

3) дослідження системи чи її елементів проводиться в сукупності із вивченням умов існування;

4) специфікою є те, що властивості цілого виникають із властивостей елементів і, навпаки, властивості елементів виникають із характеристик цілого.

Саме тому, об'єктом наукового дослідження з точки зору системного підходу є кадровий потенціал працівників (і/або окремого працівника) підприємства, який постійно взаємодіє з соціальними, економічними, психологічними та іншими факторами розвитку суспільства. Тоді як предметом — є формування, використання, розвиток кадрового потенціалу працівників в системі управління аграрного підприємства.

Кадровий потенціал аграрного підприємства з позиції системного підходу це сукупність потенціалів працівників, тобто можливостей людини як об'єкту праці. Людина розглядається не просто як об'єкт праці, а як особистість, яка має соціальну якість, що проявляється в професіональній діяльності. Така якість визначається наступними ознаками: соціально-визначеною ціллю діяльності; соціальним статусом та роллю, нормами і цінностями, які обумовлюють професійну поведінку; рівнем освіти і спеціальною підготовкою тощо.

У процесі професійної діяльності людини, тобто під час соціально обумовленої, усвідомленої, цілеспрямованої праці, при взаємодії з іншими людьми в системі суспільного виробництва, речові знаряддя "оживають" та збагачують можливості (потенціал) людини [1; 3].

Таким чином, кадровий потенціал сільськогосподарських працівників зосереджений в професійній діяльності, яку можна розглядати як засіб соціально-економічної, психологічної і духовної взаємодії індивіда і трудового колективу. Це створює необхідність дослідження і оцінки тісноти зв'язку між матеріальними та соціальними (чи психологічними, чи духовними та іншими) цінностями людини в системі виробництва. Людина виробляє матеріальні цінності, щоб існувати, але вона існує не тільки для того, щоб їх виробляти. В процесі праці матеріальні цінності в деякій мірі втрачають для особистості об'єктивну необхідність, що в результаті приводить до усвідомленої самореалізації своїх здібностей та можливостей.

Отже, основним принципом реалізації потенціалу працівника в професійній діяльності є соціальний характер, що обумовлений, з однієї сторони, розвитком виробничих відносин у суспільстві, а з іншої — суб'єктивним відображенням цих відносин особистістю (див. рис. 1). Фактично можна акцентувати увагу на тому, що професійна діяльність людини в суспільстві розглядається як певні соціальні обов'язки, але коли дана діяльність стає природньою необхідністю, то такі обов'язки приймають форму нагальної потреби, яка вільно реалізується людиною.

Для ефективного використання кадрового потенціалу людини, його знань, вмінь, можливостей в процесі управління підприємством, необхідно враховувати його внутрішній потенціал, який складається зі наступного [2]:

1. Закономірностей, тенденцій формування та зміни його професійної направленості і визначаючих її факторів (інтересів, мотивів, цінностей орієнтацій, особистісних установок, волі тощо).

2. Закономірностей формування і зміни психічних процесів (сприйняття, увага, пам'ять, мислення тощо).

3. Індивідуально-типологічної своєрідності, його прояву в поведінці людини.

Знання вказаних закономірностей формування, розвитку та реалізації внутрішнього потенціалу людини, зайнятою професійною діяльністю, в процесі соціальної взаємодії з трудовим колективом дозволяють розкрити взаємозв'язки в об'єктивній реальності, які складаються між працівниками по наступним показникам: а) характеру відносин людини до своєї професійної діяльності, до предметів і знарядь праці, до людей, з якими він працює; б) ступінь усвідомленості соціальної цінності виконуваної ним роботи; в) міра задоволеності своєю працею та виробничими умовами; г) ступінь ініціативності і активності людини; д) потенційним резервом професійного росту.

Потрібно підкреслити, що суб'єктивне відображення об'єктивної реальності завжди індивідуально. Саме тому, виникає необхідність вивчення діяльності особистості, індивідуального кадрового потенціалу працівника, а потім його прояв в сукупній діяльності людей, які вирішують конкретну професійну задачу.

Для психології та соціології важливим є вивчення характеру, форми і динаміки відображення об'єктивної реальності суб'єктом праці і факторів, які обумовлюють конкретні типи цього відображення в професійній діяльності. Серед факторів чітко виділяють дві самостійні, але взаємодіючі групи: 1) об'єктивні фактори — соціальні, виробничо-технічні, економічні, організаційні, санітарно-гігієнічні характеристики професійної праці; 2) суб'єктивні фактори — особистісні, професійно-психологічні, психофізіологічні, індивідуально-типологічні якості суб'єкта праці. Вивчення групи суб'єктивних факторів повинно розкрити, як у свідомості суб'єкта праці заломлюється задана об'єктивна реальність та як впливає на його трудову поведінку і на результати праці.

Системне вивчення даних факторів, надає можливість не тільки формувати ефективний кадровий потенціал аграрного підприємства, але й раціонально використовувати його для реалізації поставлених стратегічних цілей підприємства. Тому аналіз суб'єктивних факторів повинен прово-

дитися в розрізі оцінки професійної діяльності людини як соціально важливого інструменту реалізації кадрового потенціалу суспільства.

Таким чином, основними критеріями соціальної оцінки кадрового потенціалу аграрного підприємства є:

1. Соціальна цінність результату праці — рівень усвідомлення даної цінності визначається на основі:

— ступеня розуміння працівниками вимог до результатів праці;

— характеру пізнання соціальної цінності результатів праці для себе і для суспільства, тобто характеру відношення до праці;

— емоційних проявів в діяльності працівників та їх адекватної оцінки ступеню відповідності бажаного і отриманого результату.

2. Обов'язковість виконання отриманого завдання в заданих нормах — рівень усвідомлення поставленої задачі визначається на основі:

— оцінки характеру усвідомлення необхідності і відповідальності виконання завдання за певних умов і у відповідності до встановлених вимог;

— оцінки адекватності емоційного стану працівника рівню його свідомості.

3. Свідоме використання знарядь і засобів праці для досягнення професійних цілей — рівень усвідомлення даної позиції характеризується:

— ступенем теоретичної підготовки працівника до виконання професійних задач;

— ступенем сформованості професійних вмінь і навиків;

— адекватністю емоційних проявів відповідно рівню професійної готовності працівника.

4. Наявність міжособистих відносин — оцінка рівня усвідомленості здійснюється на основі:

— глибини знання і розуміння працівником внеску інших людей у створення матеріальних цінностей суспільства, які він використовує в своїй професійній діяльності в цілях створення нових суспільно значимих цінностей;

— характеру емоційного переживання щодо міжособистих відносин працівника, які існують в трудовому колективі та щодо відношення людини до праці і цінностей, які вона створює.

Вивчення даних критеріїв формування та використання кадрового потенціалу розкриває обумовленість взаємозв'язків мотиваційних, поведінкових, когнітивних, операторних і афективних компонентів професійної діяльності працівників його соціальними установками, професійною направленістю і підготовленістю, а також, в деякій мірі, індивідуально-типологічними особливостями.

Сьогодні в інформаційному світі великого впливу на формування свідомості, світогляду, прагнень людини, її бачення себе в суспільстві та самореалізації, мають соціальні групи (сім'я, трудовий колектив, громади тощо) та соціум в цілому. Тому, відповідно, формування кадрового потенціалу аграрного підприємства залежить не тільки від внутрішнього потенціалу людини (її внутрішніх мотивів, вмінь, навичок, психологічних та індивідуальних характеристик, тощо), але й від ідеології, цінностей та можливостей, що формуються в суспільстві чи окремій її соціальній групі.

Процес формування та реалізації кадрового потенціалу характеризується властивостями факторів зовнішнього впливу, які обумовлюють конкретну професійну діяльність людини. До них можна віднести: розміри, форма, фактура, нормативні характеристики предмету і результату праці; характер специфічних дій і точність їх виконання, які закладені в професійній задачі; просторові, часові, інформаційні і операційні характеристики знаряддя праці; санітарно-гігієнічні, соціально-психологічні і морально-правові характеристики умов праці, які зафіксовані в документації технічній, технологічній, інструкційній і правовій.

Тому, враховуючи вищезазначене, можна акцентувати увагу на тому, що взаємодія людей в процесі реалізації їх кадрового потенціалу визначається організацією їх соціальної взаємодії, які включають наступні моменти:

1. Погодженість цілей підприємства, соціальної системи і особистості.

2. Єдність вимог соціальної позиції підприємства і очікувань особистості.

3. Погодженість рольових (посадових) вимог підприємства та реальної поведінки особистості.

4. Погодженість нормативних вимог підприємства, норм соціальної групи і норм особистості.

5. Єдність систем цінностей, прийнятих підприємством, соціальною системою і особистістю.

ВИСНОВКИ

Таким чином, працівник аграрного підприємства як особистість під час соціально обумовленої, усвідомленої та цілеспрямованої праці (в професійній діяльності) реалізує свій потенціал, здібності в результаті збалансування матеріальних і соціально значимих цінностей. Тобто професійна діяльність набуває соціального характеру, яка обумовлена розвитком виробничих відносин у суспільстві та суб'єктивним відображенням цих відносин особистістю. Крім того, системне вивчення закономірностей формування, розвитку та реалізації внутрішнього потенціалу людини в процесі соціальної взаємодії дозволяють розкрити дві самостійні, але взаємодіючі групи факторів (об'єктивні та суб'єктивні), які відображають об'єктивну реальність в професійній діяльності.

Отже, основними критеріями соціальної оцінки кадрового потенціалу аграрного потенціалу, на думку автора, є: соціальна цінність результату праці, обов'язковість виконання отриманого завдання в заданих нормах, свідоме використання знарядь та засобів праці для досягнення професійних цілей та наявність міжособистих відносин.

Література:

1. Дворніченко Л.Л. Філософсько-психологічні аспекти професійної орієнтації та самореалізації особистості в сучасному світі праці / Л.Л. Дворніченко // Психологія і особистість. — 2015. — №2 (8), ч. 1. — С. 272—282.

2. Петрова Л.Г. Підвищення задоволеності професійною діяльністю за допомогою психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку / Л.Г. Петрова // Вісник Харківського національного університету. — 2014. — №1121. — С. 76—79.

3. Харичков С.К. Формирование пространства признаков кадрового потенциала предприятия для решения задачи распознавания его уровня / С.К. Харичков, Н.А. Скрипник // Вісник Хмельницького національного університету. — 2014. — №3. — Т. 3. — С. 60—63.

References:

1. Dvornichenko, L.L. (2015), "Philosophical and psychological aspects of vocational guidance and self-identity in the modern world of work", Psykholohiia i osobystist', vol. 2 (8), pp. 272—282.

2. Petrov, L.G. (2014), "Increased satisfaction with professional activities using psychological training of personal and professional development", Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu, vol. 1121, pp. 76—79.

3. Harichkov, S.K. and Skrypnyk, N.A. (2014), "Formation of the space features enterprise human resource capacity to meet its level of recognition problem", Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu, vol. 3, pp. 60—63.

Стаття надійшла до редакції 24.02.2016 р.