УДК 331:631.1

Гірняк К.М., к.е.н., асистент©
Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У СЕРЕДОВИЩІ ПІДПРИЄМСТВ АПК

В статті розглянуто основні підходи до визначення сутності поняття кадровий потенціал. Приділено увагу його основним характеристикам та деталізовано структуру кадрового потенціалу в середовищі підприємств АПК.

Ключові слова: *потенціал, кадри, управління, підприємство, проблема, аграрне, середовище.*

Постановка проблеми. Інтеграція аграрного сектору економіки до світового економічного простору потребує як нових підходів до організації виробництва та реалізації продукції, так і вивчення проблем підвищення ефективності кадрового потенціалу підприємств АПК, рівня підготовки та здібностей керівників і спеціалістів, зайнятих в аграрній сфері. Дослідження особливостей кадрового потенціалу в таких умовах є досить важливим, оскільки дозволяє виявити і врахувати основні чинники, які впливають і негативно позначаються на результатах діяльності підприємств.

Відповідно, виникла необхідність теоретичного обґрунтування сутності поняття кадровий потенціал. Для практичного застосування технологій покращення кадрового потенціалу підприємств АПК необхідно мати чітке уявлення про структуру та характеристики кадрового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень. Концептуальні питання формування, оцінки, а також шляхи підвищення ефективності використання висвітлюються в працях багатьох вчених серед яких: Д.П. Богиня, О.М. Бородіна, М.І. Долішній, Н.С. Краснокутська, Е.М. Кулагіна, М.Й. Малік, О.С. Федоніна, Г.В. Щокін, О.Г. Шпикуляк та ін.

Кадровий потенціал в сучасній науковій літературі розглядається всебічно, існує декілька точок зору щодо визначення кадрового потенціалу, однак практично усі походять із припущення, що він є невід'ємною частиною економічного потенціалу підприємства. Визначення сутності кадрового потенціалу має наукове і практичне значення, оскільки уявлення про його суть дає змогу підібрати підхід до його оцінки, формування, а також ефективного використання.

Термін "кадровий потенціал" у вітчизняній науковій літературі є порівняно молодим, однак на сьогоднішній день сформувалося декілька підходів щодо визначення загального змісту досліджуваного поняття.

© Гірняк К.М., 2012

Одні автори пов'язують кадровий потенціал з сукупністю ресурсів, запасів, засобів, тобто з об'єктивними параметрами господарської діяльності. Так, Л.І. Михайлова [10, с.13] кадровий потенціал трактує як "складовий елемент ресурсного потенціалу організації, який становить величину із наявного кількісного складу працюючих з відповідними якісними характеристиками (професійна, вікова, статева структура; освітній кваліфікаційний рівень)". Інші пов'язують кадровий потенціал з існуючими можливостями, здібностями виробничих сил суспільства. Так, наприклад за визначенням Г.В. Щокіна "кадровий потенціал - людський фактор суспільного розвитку, сукупність людських ресурсів сучасного виробництва" [15].

Ще одним підходом трактувань кадрового потенціалу є те, що його розглядають переважно як "сукупність кількісних і якісних характеристик персоналу, зайнятого на підприємстві, куди відносять кількість працівників, їх вік, стать, освітній рівень та професійно-кваліфікаційні здібності, які за наявності певних можливостей дозволяють виконувати відповідні роботи" [8, с.6]. Е.В. Лапін визначає кадровий потенціал "як сукупність здібностей всіх людей, які зайнятті в даній організації і вирішують певні задачі" [7].

В багатьох наукових публікаціях кадровий потенціал ототожнюють з поняттям трудовий потенціал. На нашу думку, дані поняття містять відмінності, однак розглядати їх окремо один від одного також неможливо. Ці відмінності полягають, на нашу думку в тому, що "трудовий потенціал" має чітко визначений територіальний аспект, а в трактуванні "кадровий потенціал" передбачається врахування певних його характеристик.

Так, в підтвердження цього можна навести трактування трудового потенціалу І.О. Джаїн, "сукупні здібності економічно активного населення даної території забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних та науково-технічних умовах" [2, с. 67]. Одночасно подібне трактування вже стосовно поняття "кадровий потенціал" знаходимо у С.Ю. Трубича однак уже з врахуванням якісних і кількісних характеристик: "кадровий потенціал … в сукупності кількісних і якісних характеристик, як реалізованих, так ще не реалізованих у певних соціально-економічних, організаційно-технічних, природнокліматичних, історичних і духовних умовах виробництва".

Розглядаючи різні підходи до визначення сутності поняття "кадровий потенціал", слід зазначити, що чітке визначення досліджуваного поняття усе ще відсутнє, однак у центрі уваги є працівник як головна продуктивна сила, від кількісної і якісної характеристики якого залежить результативність і ефективність діяльності підприємств незалежно від форм власності й розвитку галузі.

Мета статті. Метою дослідження є розглянути особливості кадрового потенціалу та проаналізувати основні підходи до сутності поняття кадровий потенціал для аграрних підприємств.

Виклад основного матеріалу. Характеризувати кадровий потенціал певного суб'єкта дослідження можна за допомогою багатьох показників. Однак

більшість науковців виділяють дві групи показників: якісні і кількісні. Якісні та кількісні характеристики кадрового потенціалу є фактором успіху підприємства, передумовою досягнення його цілей оскільки від оптимальної кількості та належної якості працівників залежить ефективність функціонування підприємства та його структурних підрозділів.

Кількісний бік кадрового потенціалу підприємства визначається характером, масштабами, складністю та трудомісткістю виробничих процесів. До кількісних відносяться показники: чисельність працівників; професійно-кваліфікаційного складу кадрів; статево-вікового складу; середнього віку працівників; стажу роботи на підприємстві в цілому й у певній посаді; рівня ротації (руху) кадрів; укомплектованості підприємства кадрами (рівня) заміщення посад і т. ін. [6, с.241].

Кількісні показники не надають повноцінної характеристики кадрового потенціалу і потребують доповнення за допомогою якісних. Якісна характеристика направлена на оцінку: фізичного і психологічного потенціалу працівників підприємства (здатність і схильність працівника до праці – стан здоров'я, фізичний розвиток, витривалість); об'єму загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що зумовлює здібність до праці визначеної якості (освітній і кваліфікаційний рівні, фундаментальна підготовка); якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності (відповідальність, свідома зрілість, інтерес, причетність до економічної діяльності підприємства) [4, с.109].

Кадровий потенціал відзначається несталістю, оскільки він знаходиться під впливом великої кількості різноманітних як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. До зовнішніх факторів відносяться: національне трудове законодавство, політичні зміни, економічні умови, стан ринку праці, розвиток техніки і технологій, конкуренція. Зовнішні фактори своїми змінами суттєво впливають на кадровий потенціал підприємств АПК. Наприклад, введення нової автоматичної технології може забезпечити підприємству конкурентні переваги. Але, щоб використати цю нову технологію, підприємство вимушене шукати людей із певними знаннями та навичками у цій сфері. Знайти потрібних фахівців буває досить складно. Якщо існує конкуренція на ринку таких спеціалістів, відповідно підприємство вимушене підняти заробітну плату, щоб заохотити цих спеціалістів до роботи. У процесі найму робітників, організація повинна дотримуватися державного законодавства, яке забороняє дискримінацію за віком, статтю, расою.

Внутрішніми факторами є цілі, завдання, структура та стратегія підприємства; технології виробництва; фінансові можливості підприємства. Формуючи оптимальний склад працівників, за якісною та кількісною характеристикою, підприємствам слід враховувати основні цілі, для реалізації яких потрібен цей персонал. Здійснюючи виробничу, науково-дослідну чи комерційну діяльність за допомогою безперервної та послідовної координації завдань, які мають бути виконані певним способом у визначений термін, при делегуванні їх на різні рівні управління, функціональні зони й на окремих

працівників слід здійснити правильну постановку завдань для кадрового потенціалу, оскільки працівники легко можуть зосередитись на забезпеченні власних інтересів, а не на інтересах підприємства в цілому.

Структура підприємства відображає взаємовідносини та зв'язки між службами та підрозділами, тому при її формуванні необхідно чітко визначити організаційні розміри структурних підрозділів, їх права та обов'язки, а також поставити перед кадровим потенціалом завдання та наділити його необхідними ресурсами. Адже від успішної роботи, добре налагоджених функціональних зв'язків між працівниками залежить продуктивність праці всього персоналу.

Враховуючи вплив внутрішнього фактора такого, як технології виробництва, який відіграє велику роль у діяльності підприємства, адже саме технологія є рушійною силою, що визначає стратегічне майбутнє [9, с.99], тому слід приділяти значну увагу рішенню питань щодо формування, підтримки та розвитку кадрового потенціалу. Особливо важливо це враховувати на сучасному етапі господарювання підприємств, яке здійснюється під впливом науково-технічного прогресу. Оскільки, цей чинник може бути потужним гальмом на шляху досягнення цілей, в особливості якщо для цього виникне необхідність проведення змін у кадровому потенціалі, тобто ряду заходів щодо оптимізації кількості персоналу певної кваліфікації.

.

Таблиця 1

Складові що формують кадровий потенціал працівника та суспільства

Кадровий потенціал працівника	
М. Семикіна:	здоров'я, освіта, інтелектуальні здібності і нахили, рівень культури і трудовий менталітет, рівень кваліфікації, професійний досвід і навички, рівень компетенції, стан мотивації до трудової діяльності, здатність до інтенсивної трудової діяльності, організованість, трудова активність, мобільність, здатність до навчання і перенавчання, здатність до розробки і впровадження інновацій та прояву творчості
В. Смолюк:	фізичний (стать, вік, стан здоров'я, працездатність тощо), соціально-психологічний (тип, риси характеру, емоції, почуття, активність, комунікабельність, дисциплінованість тощо), інтелектуальний (пізнавальні здібності, аналітичне мислення тощо), кваліфікаційний (освіта, професійна підготовка тощо), культурно-моральний (моральні орієнтири, загальна культура тощо), інноваційний (креатині здібності, ініціатива, здатність до висування ідей тощо)
В. Горбунов:	здібності і бажання до праці, стан здоров'я, тип нервової системи, обсяг загальних та спеціальних знань людини, її трудових навичок та вмінь, здатність до певного виду діяльності, рівень свідомості, відповідальності, інтересів

Продовження табл.1

Кадровий потенціал підприємства	
В. Костів:	загально демографічні, медикобіологічні, кваліфікаційні, екологічні, науково-технічні, соціальні, психологічні та інші
М. Долішній:	валеологічні та демоекістичні, соціально-професійні, інформаційні, соціально-мотиваційні, організаційно-управлінські, екогомологічні
Л. Шевчук:	біологічна, демографічна, інтелектуальна, сакральна, історична, культурна, освітня, соціальна, економічна, мотиваційна та інші
У. Садова:	здоров'я, мораль, активність, інтелект, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу
М. Малік, О. Шпикуляк	Функціональні, статусні; демографічні, економічні; соціально-психологічні.

*Джерело: адаптовано автором.

Також зміна кадрового потенціалу відбувається за рахунок руху кадрів, зміни в кваліфікації та мотивації працівників, виникнення конфліктних ситуацій у колективі.

Кадровий потенціал є досить складною економічною категорією, для повноти розуміння якої потрібно конкретизувати складові, що її формують як на рівні окремої людини-працівника, так і на рівні підприємства. У табл.1. наведено, на нашу думку, найбільш показові з них.

Підвищити соціально-економічну ефективність діяльності підприємств АПК можна передусім шляхом вирішення питання кадрового потенціалу. Практика здійснення діяльності вітчизняних підприємств свідчить про незначну роль кадрового потенціалу в системі чинників, які впливають на його результати. Однак на нашу думку, на сьогодні питання кадрового потенціалу, набуває важливого значення, спостерігається активізація вагомості даного чинника. Керівники підприємств розуміють, що передова техніка, новітня технологія, обладнання не є найважливішими умовами успішної роботи. Без кваліфікованих працівників, які володіють професійними знаннями, вміннями, здібностями досягти бажаного результату підприємству в майбутньому, хоч і з технологічною перевагою досить важко. Активізація людського фактора і прискорення науково-технічного прогресу — взаємозв'язані питання динамічного розвитку підприємств та основних умов підвищення продуктивності праці і якості продукції. Сучасні технології мають ряд властивостей: вони вузько спеціалізовані, вимагають постійного удосконалювання, їх неможливо ввести у виробництво лише за допомогою документації, без людини — основного фактора виробництва. Так, Савельєва В.С. та Єськов О.Л. вважають [11, с.25], що діяльність будь-якої організації залежить від конкретних людей. Люди визначають придатність оснащення і технологій, встановлюють для себе обсяг функцій, обов'язкових для виконання, пристосовують під свої можливості

структуру організації. Тому люди є центральним елементом у будь-якій системі управління та в будь-якій виробничій системі.

Висновок. На нашу думку, аналізуючи різні підходи до трактування поняття "кадровий потенціал" вважаємо, доцільним буде його визначення як: наявні на даний час, сформовані, або які продовжують формуватися можливості, які характеризуються сукупністю якісних і кількісних ознак, мають свою структуру, а також постійно змінюються і можуть бути використанні для підвищення ефективності виробництва, з метою отримання максимального прибутку чи соціального ефекту.

Отже, основна умова сучасного функціонування підприємств АПК, яка впливає на всі аспекти життєдіяльності підприємства це конкурентноздатний кадровий потенціал з високим рівнем професіоналізму та компетентності.

Література

1. Горбунов В. О. Вплив ринку праці на формування якісного трудового потенціалу в регіоні (на прикладі Луганської області) / В. О. Горбунов // Соціально-економічні проблеми сучасного періодуУкраїни. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи: [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень; відп. Ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4(84). – 480 с.

2. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД «Универсальная книга», 2002. – 250с.

3. Долишний М. И. Проблемы рационального использования трудовых ресурсов в промышленных узлах: Методология, методы, организация: Препр. / М. И. Долишний, С. Н. Злупко. – К. : ИЭ АН УССР, 1988. – 48 с.

4. Дудар А.П. Менеджмент людських ресурсів в сфері обігу: Монографія. – К.: КНЕУ, 2002. – 287 с.

5. Костів В. Я. Трудовий потенціал і передумови його ефективної зайнятості в перехідний період: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.09.02 "Зайнятість та ринок праці" // В. Я. Костів. – Львів, 1996. – 28 с.

6. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник. – Київ: ЦНЛ, 2009. – 352 с.

7. Лапин Е.В. Оценка экономического потенциала предприятия: Монографія. – Сумы: ИТД "Университетская книга", 2004. – 360с.).

8. Малік М.Й., Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект, - К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.

9. Мартиненко М.М. Основи менеджменту. – К.: Каравела, 2009. - 496с.

10. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: Монографія. – К.: ЦУЛ, 2010. – 388 с.

11. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом. – К.: ВД «Професіонал», – 2005. – 336 с.

12. Садова У. Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку: Монографія / У. Я. Садова. – Львів : ІРД НАН України, 2005. – 408 с.

13. Смолюк В. Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» // В. Л. Смолюк. – Харків, 2008. – 20 с.

14. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л. Т. Шевчук. – Львів, 2001. – 489 с.

15. Щекин Г.В. Теория кадровой политики: Монографія. – К.: МАУП, 2007. – 176 с.

Summary

Girnjak K.M.
Lviv National University of Veterinary Medicine and Biotechnologies named after S.Z. Gzhytskij

FEATURES HUMAN RESOURCES AMONG AGRICULTURAL ENTERPRISES

The article reviews the main approaches to defining the essence of the concept of human resources. Attention is paid to its basic characteristics and detailed structure of human resources in the environment of agricultural enterprises

Key words: *capacity, personnel, management, enterprise problem, agricultural, environment.*

Рецензент – д.е.н., професор Музика П.М.