

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті окреслено проблеми кадрового забезпечення інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств, здійснюється пошук напрямів та дієвих механізмів їх вирішення. Зосереджується увага на актуальності інтеграції освітніх закладів вищої, середньої, додаткової професійної освіти та наукових закладів.

The article devotes to problems of innovation development of the agricultural enterprises, do search of directions and effective mechanisms of their decision are outlined. The attention to urgencies of integration of educational institutions of different levels is focused.

Ключові слова: кадрове забезпечення, інноваційний розвиток, економіка знань, конкурентоспроможність, глобалізація.

Постановка проблеми. Інноваційний розвиток агропромислового виробництва за сучасних умов набуває особливого значення, адже входження України до світового господарства передбачає підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. В цьому контексті головною перевагою є орієнтація на творчі здібності людей, їхній інтелект, на вкладання капіталу в підвищення творчого потенціалу особистості. Таким чином, надзвичайно актуальним є пошук нових форм та методів рішення проблеми підвищення ефективності та подальшого розвитку сільського господарства на інноваційній основі за рахунок розвитку кадрової складової.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Усе більше дослідників обґрунтовують положення, що саме неготовність керівництва та працівників сільськогосподарських підприємств стати активними учасниками інноваційного процесу значною мірою обумовила неспроможність та несприйнятливність підприємств до інновацій.

Соціальні та кадрові проблеми інноваційної активності, її специфічні аспекти в діяльності керівників і працівників підприємств розглянуто в роботах таких авторів, як Л. Бляхман, В. Богачов, Ю. Васильчук, Е. Віхлисенко, Б. Генкін, М. Грачов, Г. Добров, Н. Лапін, Л. Меншиков, Б. Нагорний, Г. Попов, А. Прігожин, Е. Старобінский, Г. Слезінгер, В. Шахова та інші. Однак цілісна система ефективного кадрового забезпечення інноваційної діяльності кадрів підприємств досі не вироблена.

Формування цілей статті. Розробка нових підходів до кадрового забезпечення інноваційної діяльності сільськогосподарських підприємств.

Виклад основного матеріалу. За сучасних умов більше, ніж будь-коли, вирішальна роль у розвитку сільського господарства відводиться людському фактору, а інноваційний розвиток підприємства не може відбуватися без працівників спроможних до постійного оновлення і нагромадження знань.

Формування економіки знань, як провідної тенденції сучасного світового розвитку, вимагає від національних урядів розробки стратегій соціально-економічного розвитку на основі інноваційної моделі управління й організації господарської діяльності. Така модель може ґрунтуватися на широкому розвитку й реалізації інтелектуальної складової, застосування якої стає актуальним елементом у структурі економічних відносин на початку нового століття.

Хоч проблеми інновацій як розробки й впровадження нових знань стали об'єктом пильної уваги в останні кілька років в Україні і світі, все-таки інноваційна проблематика поки ще досить слабо досліджена з погляду її кадрового забезпечення, а особливо це стосується аграрного сектору. Ми вважаємо, що інновації в сучасному господарстві виступають як основна форма реалізації інтелектуальної власності, головний об'єкт якої – знання, що стають визначальним ресурсом національного соціально-економічного розвитку. Важливо усвідомлювати, що носіями, генераторами і користувачами цього ресурсу є люди. Отже, кадрова складова інноваційного розвитку – невід'ємний елемент сучасної економіки. Сільське господарство України недостатньо чутливе до сприйняття інновацій та оперативного реагування на вимоги сучасних глобальних перетворень.

Постіндустріальна економіка є системою взаємопов'язаних галузей з виробництва, поширення знань та управління «новою економікою». Отже, знання стають основою майбутнього суспільства, перехід до якого вже розпочався. В. Геєць зазначає: «...необхідно, щоб дії, пов'язані з нагромадженням знань стали звичайними. Так на передньому плані з'явиться устремління до інновації. Завдяки озвичченню мінімізуються затрати на підготовку та прийняття рішень у поточній діяльності... Це вивільнить час і ресурси, у тому числі і розумові, для розширення інноваційної діяльності» [2, с. 4–5]. Разом з цим науковець зазначає, що знанневомістка економіка успішно існує та розвивається завдяки реалізації проекту, який має соціальний характер і ґрунтується не тільки на спеціалізованих, а й на буденних знаннях, що постійно оновлюються, поширюються, доповнюються і типізуються завдяки інноваційній діяльності, але в Україні індивідуалізована активність, а отже, й інновативний її характер, зростає надто повільно [2, с. 8–9].

За таких умов переваги, що надає освіта, слід розцінювати, як один із тих не багатьох резервів

економічного розвитку АПК, який ще залишився в Україні. У політиці економічного розвитку країн – світових лідерів освіта знаходиться серед найважливіших чинників конкурентоспроможності.

По-перше, освіта є фактором формування та вдосконалення продуктивних сил суспільства оскільки на етапі постіндустріального розвитку вони (продуктивні сили) все більше засновуються на результатах праці науковців, на відкриттях, винаходах, інформації, тобто передусім на використанні інтелектуального потенціалу, закладеного в індивіді. Приклад США наочно ілюструє наявність цих процесів у економіках країн з постіндустріальним характером суспільного розвитку. Згідно з прогнозом Бюро статистики праці, чисельність науковців та інженерів за період 2002–2012 рр. зросте на 26 % тоді як загальна зайнятість збільшиться лише на 15 %, тобто вона зростатиме на 70 % швидше [6, с. 48].

По-друге, освіта забезпечує якість економічного зростання. Без освіти економічний прогрес неможливий. Як свідчить історія цивілізаційного розвитку, ще не було прикладу того, щоб країна ставала багатшою при одночасному зубожінні освіти, науки та культури.

По-третє, освіта зумовлює безперервність економічного розвитку та можливості його прискорення на ґрунті якісних змін, що відбулись на межі ХХ–ХХІ ст., а саме: а) завдяки високому рівню добробуту, досягнутому в розвинених країнах, у системі цінностей переважної частини населення домінуючим мотивом поведінки стало вдосконалення особистості, б) через розвиток нових форм виробництва, які потребують дедалі більшого обсягу інформації, зросла потреба у постійному підвищенні освітнього рівня та нагромадженні нових знань, внаслідок зміни соціальних пріоритетів володіння інформацією та здатність до продукування нових знань стають нині так само значимими, як наявність матеріального багатства в індустріальному суспільстві.

Проте, як свідчать міжнародні рейтинги конкурентоспроможності (рейтинги WEF), згідно з якими за рік Україна зайняла 82-у позицію серед 133 країн, опустившись одразу на 10 позицій порівняно з результатами попереднього дослідження, наша держава не реалізовує можливості навіть того потенціалу розвитку, на який ще можна сподіватися. Йдеться, передусім, про освіту, а також про здатність до інновацій тих факторів підвищення конкурентоздатності, які було визначено на підставі вказаних міжнародних спостережень.

Сучасний етап, відмінностями якої є надзвичайно інтенсивні та всеохоплюючі процеси інтелектуально-інноваційного розвитку, ставить перед країнами випробування не тільки в аспекті технологічної конкуренції, а й з погляду досконалості освітніх систем. Нині трансляційна функція освіти віддаляється на периферію, поступаючись місцем функції розвитку особистості – здатності індивіда до мислення, прийняття самостійних рішень, творчості. За свідченням науковців, стратегічний потенціал розвинених країн почав визначатися не загальною масовою освітою, а творчим потенціалом і рівнем науково-технічної та організаційно-політичної еліти [1, с. 65].

В умовах світових процесів переходу суспільства до постіндустріальної економіки підвищується рівень вимог до якості освіти. За твердженням експертів [5, с. 44], диспропорції між новим технологічним укладом і застарілою системою підготовки кадрів та, як наслідок, неадекватна якість трудових ресурсів в тому числі і аграрного профілю є основним обмеженням економічного зростання та послаблення конкуренції. У цьому контексті сьогодні зокрема розглядається доцільність реформування національної системи вищої освіти, аграрної в тому числі, відповідно до умов Болонського процесу та інтегрування її в європейський і світовий ринок освітніх послуг. Переконалим є той факт, що в першу десятку країн світу з найвищим загальним індексом конкурентоспроможності входять 7 країн-учасниць Болонського процесу, і вони ж знаходяться у першій десятці за індексом конкурентоспроможності вищої освіти.

В умовах глобалізації метою Євросоюзу є забезпечення конкурентоспроможності на світових ринках товарів та послуг, у тому числі конкурентоспроможності освітніх послуг, які надають вищі навчальні заклади ЄС. Цьому сприяють модернізація системи європейської освіти, підвищення якості освітніх послуг, а також маркетингова політика за кордоном. Остання здійснюється через спеціальні програми Єврокомісії, а також через діяльність країн-членів Євросоюзу щодо залучення іноземних студентів.

Теорія і практика свідчать про надзвичайну важливість науково-технологічного кадрового потенціалу для підвищення конкурентоспроможності підприємств. Л. Едвінссон зазначав, що будь-яку організацію можна розглядати як сукупність ідей. Компанія, яка є лідером у виробництві ідей, є лідером і на ринку [3, с. 39]. Гідним прикладом може бути американська практика державного регулювання в цій сфері. У США проблема освіти і підготовки кадрів, які відповідають потребам нової (постіндустріальної) економіки, – центральна у державній стратегії інноваційного розвитку. Про це свідчить програма зміцнення конкурентоспроможності, прийнята у 2006 р. (American Competitiveness Initiative). Вона заснована на тому, що основний інноваційний ресурс – це кадри науковців, інженерів, винахідників, кваліфікованих працівників, які здатні бути конкурентоспроможними у глобальній економіці.

Підвищення попиту на науково-технічний персонал є загальною тенденцією на світовому ринку праці, і в умовах розбудови постіндустріальної економіки вона тільки зростатиме. Отже, Україні, для якої кадри ще залишаються однією з небагатьох домінант конкурентності, нехтувати заходами щодо посилення вказаної переваги недоцільно. Потрібна дієва, фінансово підкріплена, організаційно узгоджена програма, за принциповим змістом схожа на ту, яку запровадив уряд США.

Ситуація, що нині склалася в науково-технологічному середовищі АПК України, потребує кадрового забезпечення, в першу чергу – стосовно підприємств, діяльність яких пов'язана з випуском високотехнологічної продукції. Спеціалісти відзначають, що кошти, витрачені на науково-дослідну роботу, становлять лише 20 % усіх витрат, а решта (80 %) зумовлюється необхідністю аналізу кон'юнктури, просуванням товару на ринок, підбором професійних менеджерів [7, с. 25]. У зв'язку з цим, як показують наукові дослідження, у країнах – технологічних лідерах спостерігається тенденція до трансформації науково-дослідних процесів у корпораціях. Відбувається такий процес: застосування замкнутої моделі, орієнтованої на переважне використання внутрішніх ресурсів компанії, поступово доповнюється і навіть поступається місцем відкритій моделі, заснованій на принципах залучення зовнішніх джерел інноваційного зростання. Тобто поширюється аутсорсинг, який здійснюється у двох напрямках. По-перше, передання певних функцій іншим суб'єктам економічних відносин використовується у випадках, коли є необхідність концентрування діяльності підприємства на стратегічно важливих напрямках та відокремлення менш значимих, або коли ефективність переданих процесів «на стороні» вища, ніж усередині компанії. По-друге, аутсорсинг застосовується тоді, коли компанія набуває нових ідей, знань, об'єктів інтелектуальної власності, ліній нових продуктів, технологій, створених іншими фірмами, та коли здійснюється відчуження окремих операцій або об'єктів власності, що перестали відповідати стратегічним спрямуванням діяльності компанії.

Отже, розв'язання окреслених проблем потребує кадрів нової генерації, здатних до сприйняття та впровадження інновацій. Але попит з боку працедавців на висококваліфікованих робітників і фахівців з якісним рівнем професійної підготовки є незадоволеним. Зупинимось на основних причинах цієї ситуації:

- 1) відсутність державної концепції підготовки інноваційних кадрів відповідно до потреб економіки;
- 2) пасивність самих роботодавців щодо забезпечення умов належної підготовки кадрів, підвищення їх професійного рівня;
- 3) відсутність бази накопичених якісних та прогресивних знань і механізму їх передавання малодосвідченим працівникам;
- 4) погіршення виконання економічної функції науки та освіти.

Зазначені питання набувають ще більшої ваги бо саме для сільського господарства характерним є зниження освітнього рівню працівників. Доведено існуючий прямий зв'язок між результатами праці та освіти працівників. Цій проблемі в свій час особливу увагу приділяв академік

С.Г. Струмлілін. Він, вірогідно, вперше в світі висвітлив її і розрахував ефективність таких інвестицій в людський капітал, довівши ефективність загальноосвітнього навчання, встановивши, наприклад, що рік шкільної освіти дає приблизно в 2,6 рази більш високу кваліфікацію, ніж ж рік заводського стажу. Користь від зростання продуктивності праці перевищує відповідні затрати держави на шкільну освіту в 27,6 рази [4].

Згідно з розрахунками, проведеними в 1977 р. в 1961–1975 рр. приріст національного доходу в результаті підвищення продуктивності праці склав 80,1 %, із них за рахунок підвищення освітнього рівня та кваліфікації працівників – 37,1 % і підвищення технологічної озброєності праці – 43,0 %.

Інноваційний розвиток АПК потребує забезпечення аграрного сектора регіонів і висококваліфікованими, професійними кадрами управління. При цьому необхідними є нові принципи функціонування інфраструктури ринку освітніх послуг з правовими, фінансовими, матеріально-технічними і організаційними механізмами, які дозволять оперативно управляти кадровими процесами в умовах мінливої економічної ситуації.

Особливої актуальності сьогодні набуває питання інтеграції діяльності освітніх закладів вищої, середньої, додаткової професійної освіти і наукових закладів. Ці програми мають здійснити реальну інтеграцію освітньої діяльності з наукою і виробництвом, оптимізувати систему безперервної багаторівневої підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, уніфікувати методичне забезпечення на всіх рівнях аграрної освіти, створити нові, більш сприятливі умови для підготовки наукових кадрів, сформулювати єдину ефективну інформаційно-консалтингову службу АПК області, розширити участь в міжнародних програмах і у використанні спеціальних наукових і освітніх грантів, створити ефективне виробництво наукоємкої продукції в сільськогосподарській, переробній та інших сферах АПК і, нарешті, ліквідувати розпорощення коштів, що витрачаються на підготовку кадрів і наукові дослідження та ін.

Необхідною умовою розвитку і ефективності аграрної освіти є її орієнтація на засвоєння тими хто навчається передових методів і технологій управління, умінь адаптувати їх до конкретних виробничих умов. Учбовим закладам слід постійно проводити роботу по оновленню навчальних програм, беручи до уваги досягнення сучасної техніки, технологій, економічних і соціальних наук, передової практики.

Позитивні моменти в діяльності учбових закладів – це значна база на майбутнє, реальну віддачу ми зможемо отримати при скоординованих діях органів виконавчої влади, учбових і навчальних закладів і безпосередньо підприємств і організацій.

Висновки. Таким чином, для формування якісної кадрової складової інноваційного розвитку підприємства варто:

- на загальнодержавному рівні: розробити концепцію підготовки інноваційних кадрів для підприємств аграрного сектора економіки;

- на рівні підприємств: розробити заходи щодо підвищення рівня інноваційної активності працівників через підвищення їх мотивації; створити сприятливі умови для (через різні види заохочень) стимулювання розвитку якісних рис, необхідних для впровадження інновацій; забезпечити безперервну підготовку кадрів, внутрішньофірмове навчання. Все це створить можливості для зростання зацікавленості в інноваційній діяльності, її активізації, підвищення ефективності праці, що сприятиме зміцненню конкурентної позиції конкретного підприємства та поліпшенню показників його фінансово-економічного стану.

Література

1. Бекетов Н. В. Инновационная экономика России : время перемен / Н. В. Бекетов, А. С. Денисова // Финансы и кредит. – 2008. – № 17 (35). – С. 63–72.
2. Гесць В. Характер перехідних процесів до економіки знань / В. Гесць // Економіка України. – 2004. – № 5. – С. 4–13.
3. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Эдвинссон Л. – М. : ИНФРА-М, 2005. – XX, 248 с.
4. Капустин С. И. Теоретик и практик народнохозяйственного планирования / С. И. Капустин // Экономическая наука современной России. – 2003. – № 3 – 151 с.
5. Кольчугина М. «Новой экономике» – новое образование / М. Кольчугина // Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – № 12. – С. 42–53.
6. Лебедева Е. Инновационное развитие и образование / Е. Лебедева // Мировая экономика и международные отношения. – 2007. – № 12. – С. 45–54.
7. Мнееян М. Г. Инновационный вызов времени / М. Г. Мнееян. – М. : Издательский дом «Сумма технологий», 2002. – 200 с.

Надійшла 13.04.2011

УДК 339.371

Н. С. СТЕПАНЮК

Хмельницький національний університет

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ АСОРТИМЕНТОМ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Статтю присвячено дослідженню факторів, що впливають на ефективність управління асортиментом торговельного підприємства. Визначено економічні показники, що характеризують ефективність комерційної діяльності.

The article is devoted to research of factors, influencing on efficiency of management the assortment of point-of-sale enterprise. Economic indicators, characterizing efficiency of commercial activity, are certain.

Ключові слова: асортимент, асортиментна політика, торговельне підприємство.

Ефективність діяльності торговельного підприємства та культура обслуговування населення залежать від постійної наявності в продажі широкого і стійкого асортименту товарів. Загальні напрями формування асортименту товарів торговельними підприємствами визначаються їх асортиментною політикою.

Вивченню питань формування асортиментної політики, їхнього впливу на конкурентні позиції торговельного підприємства присвячені праці А.А. Мазаракі, Н.М. Ушакової, Л.О. Лігоненко, Л.В. Балабановою, А.М. Германчук.

Однак в сучасній літературі недостатньо розроблені та обґрунтовані фактори, що формують асортиментну політику торговельного підприємства, вплив маркетингових інструментів на зміну асортиментної політики. Важливість і необхідність удосконалення теоретичних і практичних аспектів формування асортиментної політики торговельного підприємства обумовила актуальність теми даної статті.

В економічній літературі [4] дається наступне визначення асортиментної політики – це комплекс заходів щодо управління асортиментом товарів. Разом з тим, асортиментна політика в роздрібній торгівлі не зводиться лише до орієнтації магазинів на торгівлю окремими групами (комплексами) товарів. Вона включає загальні напрями формування асортименту товарів в роздрібній мережі міста, мікрорайону, торговельної організації, приватного підприємства чи фірми.

Кінцевою метою асортиментної політики є отримання прибутку та забезпечення високої ефективності роботи промислових і торговельних підприємств, які досягаються за рахунок максимально можливої відповідності обсягів і структури виробництва товарів народного споживання купівельному попиту населення.

Крім того, асортиментна політика є важливим складником загальної стратегії роздрібно торгівлі. Стратегія оптимізації асортименту може здійснюватися шляхом звуження його широти і зменшення