

УДК 631.11

DOI: 10.31891/2307-5740-2020-288-6-44

ГРИЩЕНКО Н. В.

Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка

КАДРОВІ РЕСУРСИ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВІЯ

В умовах фінансової та економічної кризи проблема формування кадрового потенціалу для сталого розвитку сільських територій встає з особливою гостротою. З кадровою проблемою стикаються не тільки господарства, що знаходяться в кризовому стані, але й економічно стійкі сільськогосподарські організації з ефективною динамікою відтворення, високими показниками рентабельності і конкурентними позиціями. Проведення активної кадрової політики вимагає розробки відповідної стратегії управління нею, визначення конкретних організаційно-управлінських рішень, реалізація яких повинна привести до поліпшення всієї роботи з кадрового забезпечення АПК. Використання кадрових технологій сприяє оптимальному вирішенню стратегічних і поточних питань кадрової політики, формуванню конкурентоспроможної професійно-кваліфікаційної структури, виявленню перспективних працівників. Моніторинг кадрових процесів дозволяє відстежувати тенденції, моделювати і прогнозувати кадрові ситуації з метою своєчасного вжиття необхідних заходів. Це вимагає докорінно переглянути існуючу статистичну звітність по кадрам, що дозволить створити необхідну базу даних для створення і реалізації гнучкої кадрової політики та прийняття обґрунтованих управлінських рішень з кадрового забезпечення галузі. Необхідна розробка на всіх рівнях управління довгострокових програм кадрового забезпечення сільського господарства з урахуванням його багатокладності. Пріоритетним напрямком діяльності органів управління АПК, установ аграрної освіти є удосконалення структури і якості підготовки фахівців, здійснення заходів щодо їх закріплення в профільних організаціях та ефективного використання за отриманою спеціальністю. Вирішення кадрових проблем багатокладного сільського господарства вимагає підвищити роль інформаційно-консультаційної служби АПК в неформальній освіті кадрів і жителів села, всіляко розширювати мережу відповідних служб на базі навчальних закладів та наукових установ. Для вирішення існуючої проблеми, необхідна організація єдиного професійно-компетентного підходу у підготовці управлінських кадрів нового покоління, які необхідні у зв'язку з впровадженням у сільськогосподарське виробництво інноваційних технологій.

Ключові слова: трудові ресурси, потенціал, кадрові технології, кадрова політика.

HRYSHCHENKO N.

Kharkiv Petro Vasylenko National Technical University of Agriculture

HUMAN RESOURCES IN THE SYSTEM OF ECONOMIC POTENTIAL OF AGRICULTURAL ENTERPRISES

In the conditions of financial and economic crisis the problem of formation of human potential for sustainable development of rural areas arises with special urgency. The personnel problem is faced not only by farms in crisis, but also by economically stable agricultural organizations with efficient dynamics of reproduction, high profitability and competitive positions. Carrying out an active personnel policy requires the development of an appropriate management strategy, the definition of specific organizational and managerial decisions, the implementation of which should lead to the improvement of all work on the staffing of the agro-industrial complex. The use of personnel technologies contributes to the optimal solution of strategic and current issues of personnel policy, the formation of a competitive professional qualification structure, the identification of promising employees. Monitoring of personnel processes allows tracking trends, modeling and forecasting personnel situations in order to take the necessary measures in a timely manner. This requires a radical overhaul of existing statistical reporting on personnel, which will create the necessary database for the creation and implementation of flexible personnel policy and the adoption of sound management decisions on human resources in the industry. It is necessary to develop at all levels of management long-term programs of staffing of agriculture, taking into account its diversity. The priority of the governing bodies of the agro-industrial complex, agricultural education institutions is to improve the structure and quality of training, implementation of measures for their consolidation in specialized organizations and effective use of the received specialty. Solving personnel problems of multifaceted agriculture requires increasing the role of information and consulting services of the agro-industrial complex in non-formal education of staff and villagers, to expand the network of relevant services on the basis of educational institutions and research institutions. To solve the existing problem, it is necessary to organize a single professional and competence approach in the training of new generation of managers, which are necessary in connection with the introduction of innovative technologies in agricultural production.

Key words: labor resources, potential, personnel technologies, personnel policy.

Постановка проблеми: Розвиток багатокладності на селі і наростання різноманіття суб'єктів ринкової діяльності призвели не тільки до створення великих агропромислових формувань, а й збільшення кількості середніх і малих підприємств, що викликало підвищену потребу в кваліфікованих кадрах. Такі фактори, як низький рівень оплати праці фахівців, незадовільні житлові та побутові умови, зміни у системі розподілу і працевлаштування випускників навчальних закладів зумовили істотну модифікацію структури кваліфікованих кадрів за кількісним і якісним складом і наявністю вакантних місць в сільськогосподарських підприємствах.

Причому слід зазначити, що з кадровою проблемою стикаються не тільки господарства, що знаходяться в кризовому стані, але й економічно стійкі сільськогосподарські організації з ефективною динамікою відтворення, високими показниками рентабельності і конкурентними позиціями.

Природні ресурси, доступні для ефективного використання, значною мірою зумовлюють умови ведення сільського та іншого господарства на даній території. Вони залишають природну частину ресурсного потенціалу сільських територій. Ця частина, хоча і є основою всякої виробничої діяльності, не може служити гарантією ефективного соціально-економічного розвитку регіону без пропорційного використання інших ресурсів: трудових, матеріально-фінансових та інформаційних.

Аналіз останніх досліджень і публікацій У територіальному масштабі країни або регіону людина в працездатному віці є представником трудових ресурсів і входить до складу трудового потенціалу країни, регіону. Стосовно до діяльності конкретних галузей, або організацій, людина розглядається у вигляді персоналу або кадрів і є кадровим ресурсом, що володіє певними потенційними можливостями. [1].

На відміну від поняття «трудова ресурси», що об'єднує всіх працівників, що володіють «загальною» здатністю до праці з урахуванням вікового цензу, дефініція кадри включає в себе ту частину працівників, яка володіє професійною здатністю до праці і має спеціальну підготовку.

В основу наукових досліджень Кенэ Ф. також покладена категорія «трудова потенціал». Розглядаючи відтворювальні процеси цієї категорії через призму ринкових відносин, він зазначає, що найважливішим чинником розвитку трудового потенціалу АПК є його конкурентоспроможність, оцінювана через рівень заробітної плати. Відтворення трудового потенціалу Кенэ Ф. ставить в залежність не тільки від кон'юнктури попиту і пропозиції на ринку праці, але також пов'язує з системою стратегічного управління відтворювальними процесами, регулюванням зайнятості сільського населення та їх професійною підготовкою [1].

При кількісній оцінці трудового потенціалу Кенэ Ф. пропонує враховувати все сільське населення регіону, включаючи працездатне населення, зайняте в сільському господарстві (тобто кадровий потенціал), працездатне населення, не зайняте у сільському господарстві (зайняте в особистому домашньому і підсобному господарстві), населення старше працездатного віку, підлітків до 16 років. Крім того, істотну частину трудового потенціалу можуть скласти митники, мігранти, ремігранти, безробітні різного віку і сезонні працівники (залучені з міст і тимчасові працівники за наймом).

Підтримуючи точку зору Кенэ Ф., слід підкреслити, що подібний підхід дозволяє провести диференціацію складу наявного трудового потенціалу за віковою участю в різних укладах сільськогосподарського виробництва. Очевидно, що цілий ряд з перерахованих категорій працівників зайнятий у дрібнотоварному селянському і підсобному господарстві населення, включаючи садівництво та городництво. Цим частково пояснюється феномен сучасного сільського господарства України, в якому більше 50% валового виробництва припадає на сектор підсобного господарства населення.

Прихильником терміну «трудова потенціал» виступає, також, А. М. Колот, якщо мова йде про оцінку трудового ресурсу в цілому. Разом з тим, він вживає різні поняття: «трудова потенціал», «кадровий потенціал», «кадрове забезпечення галузі», «трудова ресурси села», «сільськогосподарські кадри». У нашому уявленні таке різноманіття термінів цілком виправдано, оскільки відображає різні нюанси трудових відносин [2]. Тому видається цілком обґрунтованим висунуте Н.В. Краснокутською положення, що багатоаспектний процес включення людських ресурсів у виробничо-господарську діяльність, що охоплює сукупність логічно послідовних і взаємопов'язаних заходів щодо соціально-професійної орієнтації підростаючого покоління на кваліфіковану працю в тій чи іншій галузі економіки, з відбору та професійного навчання працівників, їх розстановки відповідно зі здібностями і знаннями, закріплення на виробництві та створення у них позитивних мотивацій праці характеризується поняттям «формування кадрового потенціалу» [3].

Мета статті визначення соціально-економічних проблем використання кадрового потенціалу аграрного підприємства.

Виклад основного матеріалу В умовах економічного зростання та стабілізації сільськогосподарської галузі пред'являються нові вимоги до кадрового потенціалу, який є категорією, характеризуючою сукупність загальних і професійних знань, умінь, трудових навичок і соціальних якостей працівників, зайнятих у певній сфері діяльності - в підприємстві, установі, галузі.

Багатоаспектний процес включення людських ресурсів у виробничо-господарську діяльність, що охоплює сукупність логічно послідовних і взаємопов'язаних заходів щодо соціально-професійної орієнтації підростаючого покоління на кваліфіковану працю в тій чи іншій галузі економіки, відбір та професійне навчання працівників, їх розстановку у відповідності зі здібностями і знаннями, закріплення на виробництві та створення у них позитивних мотивацій праці характеризується поняттям «формування кадрового потенціалу». Процес формування кадрового потенціалу показаний на рис. 1.

В умовах фінансової та економічної кризи проблема формування кадрового потенціалу для сталого розвитку сільських територій встає з особливою гостротою.

Це висуває завдання удосконалення системи підготовки та використання кадрів сільського господарства і, відповідно, формування нової, враховуючої умови багатокладної економіки стратегії управління сферою кадрового забезпечення АПК.

Об'єктивною передумовою такої стратегії є прогнозування перспективного розвитку АПК в цілому і сільського господарства зокрема. Однією з головних його складових є прогноз трудових ресурсів на базі

показників демографічного розвитку, що дозволяє визначити з достатньою достовірністю кількісні параметри поповнення кадрового потенціалу [4].

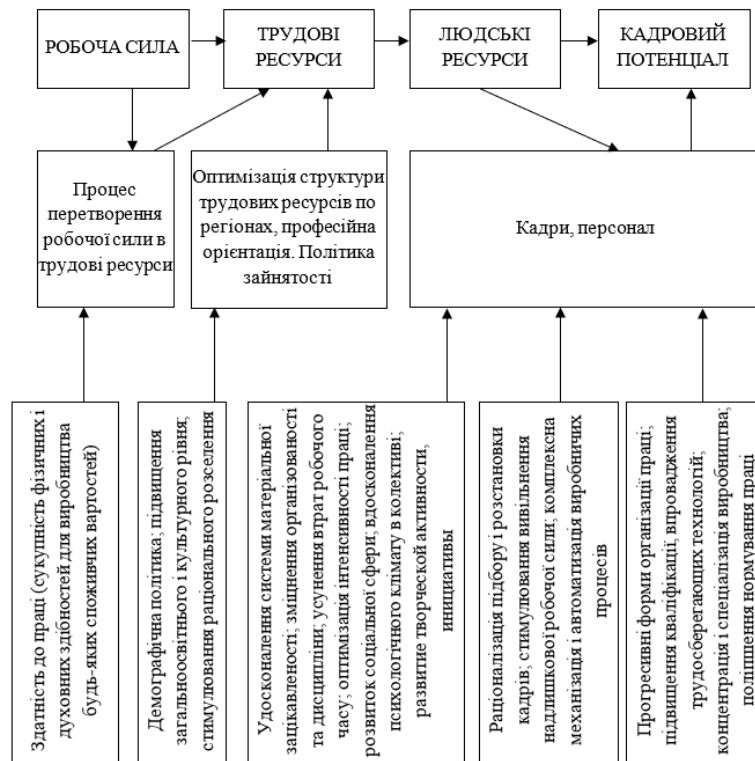


Рис. 1 Процес формування кадрового потенціалу

У зв'язку з цим, основними завданнями освітньої ланки в сільському господарстві є:

- Формування у керівників і фахівців високого рівня професіоналізму та управлінських здібностей, інноваційного мислення, підприємницьких навичок, необхідних для роботи в нових умовах;
- Вдосконалення діяльності аграрних освітніх закладів з метою повного задоволення потреб сільськогосподарського виробництва, органів управління АПК у фахівцях, що відповідають сучасним і перспективним потребам агропромислового комплексу;
- Поліпшення роботи з професійної орієнтації учнів шкіл для залучення їх на навчання в аграрні навчальні заклади початкової, середньої та вищої професійної освіти, подальшого закріплення на селі;
- Забезпечення інтеграції освіти і аграрної науки, формування університетських комплексів, що включають освітні та науково-дослідні установи, організації агропромислового комплексу з широким використанням сучасних інформаційних технологій;
- Забезпечення систематичної професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державного управління агропромисловим комплексом суб'єктів України, керівників і фахівців організацій агропромислового комплексу по найважливіших інноваційних напрямках його функціонування;
- Подолання недооцінки початкової професійної освіти в аграрній кадровій політиці, підвищення ролі органів управління АПК у розвитку мережі професійних училищ у сільській місцевості, впорядкування системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників масових професій на підприємствах;
- Отримання механізаторськими кадрами, основною частиною працівників тваринництва, овочівництва, садівництва та ін., початкової професійної освіти;
- Підвищення ролі регіональних і місцевих органів управління в реалізації аграрної кадрової політики, визначення поточних і перспективних потреб АПК в кваліфікованих кадрах.

Проведення активної кадрової політики вимагає розробки відповідної стратегії управління нею, визначення конкретних організаційно-управлінських рішень, реалізація яких повинна привести до поліпшення всієї роботи з кадрового забезпечення АПК.

Сучасні кадрові технології, що акумулюють досвід і знання ринкових відносин в роботі з персоналом, створюють реальні передумови для розвитку АПК, дозволяють глибше зрозуміти динаміку змін у змісті та умовах праці, конкретизувати аналіз соціально-економічних процесів і, в кінцевому рахунку, долати деформації в кадровому забезпеченні, неминучі при ігноруванні цих технологій.

Зарубіжна практика і вітчизняний досвід становлення ринкових відносин підтверджують, що використання кадрових технологій сприяє оптимальному вирішенню стратегічних і поточних питань кадрової політики, формуванню конкурентоспроможної професійно-кваліфікаційної структури, виявленню

перспективних працівників і, в кінцевому рахунку, саморозвитку та реалізації здібностей членів виробничого колективу, організації в цілому [5].

У вітчизняній кадровій політиці останнім часом знайшли широке застосування методики комплексної оцінки, тестова технологія. Цей напрямок успішно розвивається.

Зростає значення моніторингу кадрових процесів, який дозволяє відстежувати тенденції, моделювати і прогнозувати кадрові ситуації з метою своєчасного вжиття необхідних заходів. Це вимагає докорінно переглянути існуючу статистичну звітність по кадрам, що дозволить створити необхідну базу даних для створення і реалізації гнучкої кадрової політики та прийняття обґрунтованих управлінських рішень з кадрового забезпечення галузі.

Аналіз проблем аграрної освіти та самоосвіти працівників сільського господарства дозволяє сформулювати напрямки вирішення проблем:

- Стратегія кадрового забезпечення сільського господарства повинна виходити з тієї ситуації, яка склалася в галузі і на селі в цілому, і орієнтуватися на завдання відродження та розвитку аграрного виробництва в масштабах, що забезпечують продовольчу безпеку країни;

- У світлі такої стратегії необхідна розробка на всіх рівнях управління довгострокових програм кадрового забезпечення сільського господарства з урахуванням його багатокладності; саме ці програми повинні бути покладені в основу стратегічного управління кадровим потенціалом, вдосконалення соціально-економічних умов життя сільського населення;

- Пріоритетним напрямком діяльності органів управління АПК, установ аграрної освіти є удосконалення структури і якості підготовки фахівців, здійснення заходів щодо їх закріплення в профільних організаціях та ефективного використання за отриманою спеціальністю;

- Одним із першочергових завдань аграрної кадрової політики має стати пріоритетний і прискорений розвиток системи початкової професійної освіти, що забезпечує підготовку та перепідготовку кадрів масових професій, для чого необхідно наблизити профтехучилища до місць проживання та роботи сільської молоді, створити філії та відділення, навчально-консультаційні центри на базі великих сільських шкіл, кращих сільськогосподарських підприємств;

- Доцільна передача, на наш погляд, установ професійної освіти всіх рівнів, включаючи сільські професійні училища (ліцеї), у відання органів управління АПК при збереженні методичного керівництва за органами освіти;

- Потрібна розробка на всіх рівнях управління АПК спеціальних заходів щодо роботи з резервом, підготовки керівників сільськогосподарських підприємств, підвищення ролі ІПК і вузів у цій роботі;

- З метою координації всіх ланок аграрної освіти необхідно прискорити створення галузевих університетських комплексів, формування регіональних рад (асоціацій) закладів професійної освіти всіх рівнів для села, які забезпечують спадкоємність, взаємоузгодженість і взаємодопомогу у роботі цих установ;

- Вирішення кадрових проблем багатокладного сільського господарства вимагає підвищити роль інформаційно-консультаційної служби АПК в неформальній освіті кадрів і жителів села, всіляко розширювати мережу відповідних служб на базі навчальних закладів та наукових установ;

- Практика диктує нагальну необхідність відновлення і зміцнення кадрових служб в органах управління галуззю на всіх рівнях - від суб'єкта федерації до районів і підприємств, створення центрів оцінки кадрового потенціалу;

- З метою координації діяльності різних відомств, пов'язаних з кадровим забезпеченням АПК, необхідно прискорити створення при адміністраціях регіонів рад з аграрної політики та освіти.

Аналіз ситуації в АПК показує, що одним з основних чинників стабілізації і розвитку сільськогосподарського виробництва, забезпечення продовольчої безпеки України є більш повне використання внутрішніх ресурсів, насамперед, людського. Кадри вирішують якщо і не все, то багато чого, будучи тим локомотивом, який здатний везти важкий віз по прискореному розвитку сільських територій.

Однак проблеми формування і використання таких кадрів представляють складну задачу. Поряд з традиційними професіями та спеціальностями виникає попит на менеджерів, маркетологів, підприємців, аудиторів, антикризових керуючих. У міру підвищення вимог до робочих кадрів, фахівців та керівників зростає необхідність в удосконаленні форм і методів їх підготовки, створенні ефективної системи безперервної професійної освіти всіх категорій працівників. І це тільки мала частина пов'язаних з цим завданням проблем [6].

Актуальність вирішення завдання кадрового забезпечення сільського господарства, недостатнє дослідження її теоретичних і практичних аспектів, значимість його для відродження та сталого розвитку вітчизняного агропромислового комплексу ставлять цю задачу в розряд стратегічних, ключових у діяльності всіх державних структур керуючих виробничо-господарським життям країни.

В сучасних умовах безперервний і прогресивний розвиток агропромислового комплексу залежить від професіоналізму управлінців. В даний час гостро відчувається нестача висококваліфікованих управлінських кадрів, оскільки від ефективності управління залежить розвиток ринкових відносин та аграрного сектору. Проблема формування та розвитку високопрофесійних управлінців для АПК є однією з найбільш важливих

Висновки Професійний розвиток управлінських кадрів - багатоетапний складний процес набуття професійних знань, умінь і управлінських навичок, які є необхідним компонентом формування професіоналізму управлінських кадрів.

Для прогресивного розвитку сучасного агропромислового комплексу необхідна ефективно діюча система управління, укомплектована високопрофесійними управлінськими кадрами. Для вирішення існуючої проблеми, на нашу думку, необхідне створення ефективно діючої програми формування управлінського кадрового потенціалу, а так само організація єдиного професійно-компетентнісного підходу у підготовці управлінських кадрів нового покоління, які необхідні у зв'язку з впровадженням у сільськогосподарське виробництво інноваційних технологій.

Література

1. Кенэ Ф. Избранные экономические произведения Москва: Политиздат, 1960. 374 с.
2. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія. Київ: КНЕУ, 2003. 230 с.
3. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент : навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2003. 504 с.
4. Иванов В. Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления [2-е изд. перераб. и доп.]. Москва: Экономика, 2001. 327 с. (Энциклопедия управленческих знаний).
5. Гаузнер Н. Д. Методы регулирования занятости в странах Запада Проблемы теории и практики управления. 1993. № 1. С. 97–102.
6. Бехтель М. Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы. Москва:Ин-т им. Гете, 2000. URL:<http://www.embassy/debis.ru/ru/library/internaziones/arbeitszukunft>
7. Бородіна О. М. Людський капітал як основний стратегічний ресурс сталого розвитку аграрного сектору .Економіка АПК. 2003. № 9. С. 103–108.
8. Зиновьев И. Ф. Формирование и реализация кадрового экономического потенциала в аграрной сфере: монография. Симферополь : Феникс, 2008. 407 с.
9. Комаров Е. И. Измерение мотивации и стимулирования персонала предприятия . Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2003. № 6. С. 15–17.

References

1. Kene F. Yzbrannie ykonomycheskye proyzvedeniya Moskva: Polytyzdat, 1960. 374 s.
2. Kolot A. M. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka rehuliuвання : monohrafiia. Kyiv: KNEU, 2003. 230 s.
3. Krasnokutskya N.V. Innovatsiinyi menedzhment : navch. posibnyk. Kyiv: KNEU, 2003. 504 s.
4. Yvanov V. N. Ynnovatsyonnye sotsyalnye tekhnolohyy hosudarstvennoho upravleniya [2-e yzd. pererab. y dop.]. Moskva: Ekonomyka, 2001. 327 s. (Энсыклопедыя управленческых знаны).
5. Hauzner N. D. Metody rehulyrovaniya zaniatosty v stranakh Zapada Problemy teoryy y praktyky upravleniya. 1993. № 1. S. 97–102.
6. Bekhtel M. Budushchee truda. Razmyshleniya, vzghliady, perspektyvy. Moskva:Yn-t ym. Hete, 2000. URL:<http://www.embassy/debis.ru/ru/library/internaziones/arbeitszukunft>
7. Borodina O. M. Liudskyy kapital yak osnovnyi stratehichnyi resurs staloho rozvytku ahrarnoho sektoru .Ekonomika APK. 2003. № 9. S. 103–108.
8. Zynovev Y. F. Formyrovanye y realizatsiya kadrovoho ekonomycheskoho potentsyala v ahrarnoi sfere: monohrafiya. Symferopol : Fenyks, 2008. 407 s.
9. Komarov E. Y. Yzmerenye motyvatsyy y stymulyrovaniya personala predpriyatiya . Kadrovaia sluzhba y upravlenye personalom predpriyatiya. 2003. № 6. S. 15–17.

Надійшла / Paper received: 04.12.2020

Надрукована / Paper Printed : 04.01.2021