

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Васюта В. Б. к.т.н., доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва
та маркетингу*

*Труханова А. В. здобувач вищої освіти Навчально-наукового інституту
фінансів, економіки та менеджменту*

спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Національний університет

«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього майнового потенціалу, але й від компетенції персоналу та ефективності його внутрішньої організації.

Ефективне використання кадрового потенціалу забезпечує відповідне зростання продуктивності праці, що дає можливість порівняти її рівень на різних підприємствах однієї галузі. Обґрунтування зростання продуктивності праці на багатьох діючих підприємствах здійснюється за факторами, які визначають рівень технологізації, механізації і організації виробництва.

Кадровий потенціал як фактор конкурентоспроможності містить такі характеристики (рис. 1):

Характеристики кадрового потенціалу підприємства
<ul style="list-style-type: none">➤ стійкість – це властивість виробничого колективу зберігати та розвивати свій трудовий потенціал в умовах рухливості і динамічності кадрів;➤ плинність кадрів, що полягає в русі робочої сили, обумовлене незадоволеністю працівника робочим місцем або незадоволеністю організації конкретним працівником;➤ кваліфікація, тобто можливість працівника виконувати трудові функції певного рівня складності (набувається у процесі навчання, перепідготовки, практичного досвіду)

Рис.1. Характеристики кадрового потенціалу підприємства [1]

Джерело: узагальнено авторами

Основними складовими, що формують кадровий потенціал підприємства, є (рис. 2) [1]:

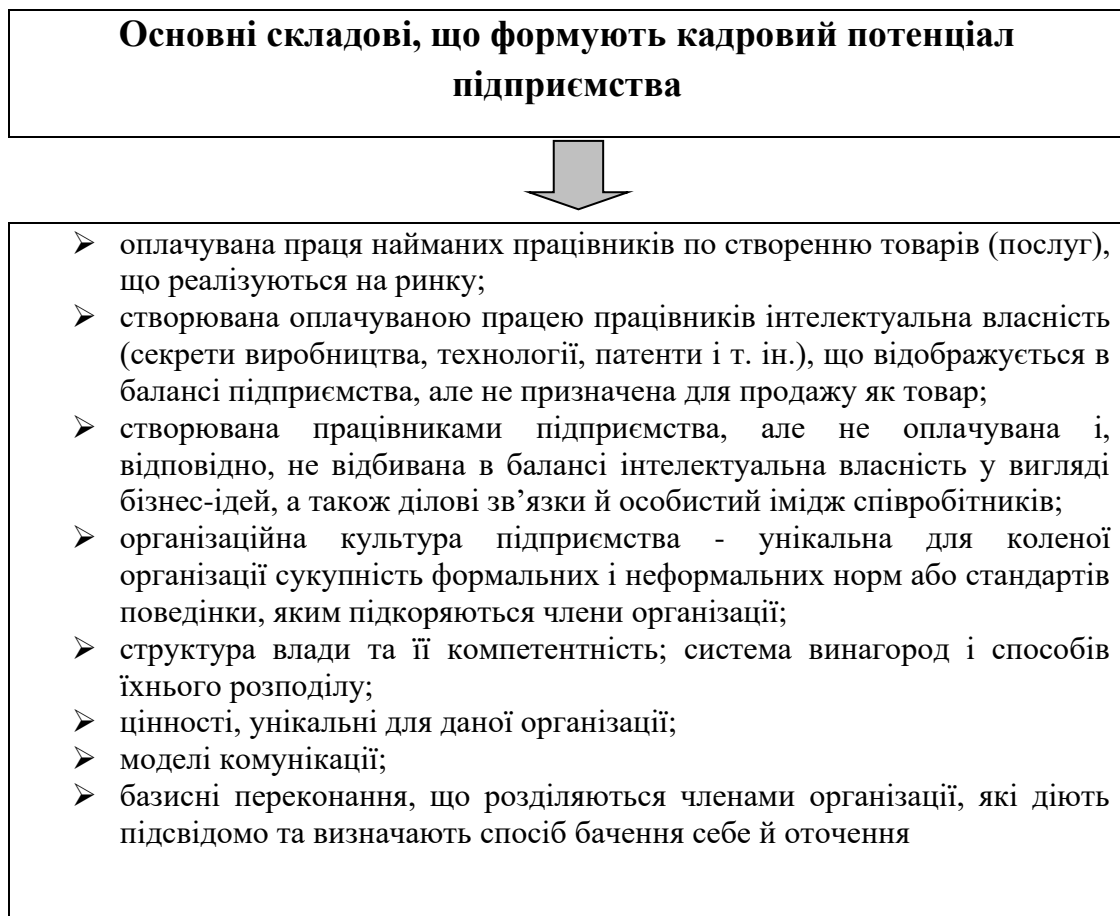


Рис. 2. Основні складові, що формують кадровий потенціал підприємства

Джерело: узагальнено авторами

Перераховані складові зумовлюють той факт, що саме кадри є найбільш активним та передбачуваним у розвитку порівняно з іншими ресурсами підприємства. Людям притаманні зміни своїх особистісних та професійних характеристик, ставлення до праці, до керівництва. Крім того працівник може не прийняти ті умови, на яких його збираються використовувати, ухилятися від виконання обов'язків, звільнитися за власним бажанням і т. інше. Це призводить до обмеженої керованості цим ресурсом.

Вивчення літературних джерел дозволяє виділити цілий ряд підходів, які використовуються в управлінні. Найбільш відомі серед них представлено у таблиці 1.

Основні підходи, які використовуються в управлінні кадровим потенціалом

Основні підходи, які використовуються в управлінні	Сутність
<i>в теорії</i> [2]	
- процесуальний (функціональний)	управління розглядається як сукупність взаємопов'язаних дій (функцій);
системний	базується на використанні теорії систем в менеджменті;
ситуаційний	витікає із поняття ситуації як конкретного набору обставин, що впливають на організацію протягом певного часу
<i>на практиці</i> [3]:	
цільовий	базується на орієнтації результатів діяльності на мету;
комплексний	коли поряд з окремим робітником все більше уваги приділяється робочій групі та відносинам між її учасниками;
кількісний	полягає у переході від якісних оцінок до кількісних;
адміністративний,	виражається через нормативні акти
динамічний	коли об'єкт управління розглядається у розвитку
інтеграційний,	направлений на дослідження та посилення можливостей
поведінковий,	мета якого полягає у підвищенні ефективності роботи підприємства за рахунок підвищення ефективності його кадрового потенціалу

Джерело: узагальнено авторами

Концепція управління кадровим потенціалом підприємства постійно змінюється, так як знаходиться під постійним впливом факторів зовнішнього середовища.

Об'єктом концепції є кадровий потенціал підприємства, який розглядається, як відкрита система, що знаходиться під постійним впливом факторів: ринок праці, соціально-демографічні фактори, доходи та рівень життя населення, рівень освіти населення. Саме тому кадровий потенціал повинен володіти наступними властивостями (табл. 2).

Основні властивості та особливості кадрового потенціалу підприємства

<i>властивості</i>	
<i>цілісність</i>	система розглядається як сукупність змінних. Вона поводить себе як єдине ціле, тобто зміна одного компоненту кадрового потенціалу веде до зміни всіх інших
<i>диференціація</i>	передбачає, що різні компоненти кадрового потенціалу виконують лише властиві їм функції та ці компоненти не можуть бути взаємозамінними
<i>складність</i>	визначається неоднорідністю компонентів кадрового потенціалу, як системи, які її утворюють, а також різнохарактерністю та ієрархічністю зв'язків та структурним різноманіттям між компонентами кадрового потенціалу
<i>динамічність</i>	кадровий потенціал підприємства постійно розвивається та змінює свої параметри у часі
<i>особливості</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ унікальність та непередбачуваність; ➤ наявність граничних можливостей; ➤ властивість змінювати структуру та формувати варіанти поведінки; ➤ здатність до адаптації, ➤ мобільність тощо 	

Джерело: узагальнено авторами

Розробка концепції управління кадровим потенціалом потребує дослідження вже існуючих та формування нових принципів управління ним.

Узагальнення принципів управління персоналом, що сформульовані різними науковцями [4], дало змогу визначити основні принципи побудови системи управління кадровим потенціалом підприємства в сучасних умовах (табл. 3).

Основні принципи побудови системи управління кадровим потенціалом підприємства в сучасних умовах

Принцип	Сутність
<i>взаємозв'язок функцій управління кадровим потенціалом та цілей підприємства</i>	функції управління кадровим потенціалом не є реакцією на виробничі плани, вони повністю інтегровані у корпоративне планування
<i>професіоналізація функцій управління кадровим потенціалом</i>	тобто вони повинні здійснюватися працівниками відповідної кваліфікації
<i>гнучкість</i>	тимчасове вибуття окремих працівників, які володіють відповідним потенціалом, не повинно переривати процес

	здійснення будь-яких функцій управління або виробництва
<i>економічність</i>	здійснення найбільш ефективної та економічної організації системи управління кадровим потенціалом, зниження витрат на систему управління та утримання раціонального кадрового потенціалу
<i>науковість</i>	відповідність системи управління та аналізу кадрового потенціалу основним напрямам теорії менеджменту
<i>платність</i>	принцип оплати за результат, за конкретний вклад у досягнення цілей підприємства, справедливий розподіл доходів
<i>комплексність</i>	формування та використання кадрового потенціалу на підприємстві повинно являти собою єдину систему з необхідним ступенем деталізації
<i>оперативність</i>	своєчасне прийняття рішень по удосконаленню кадрового потенціалу, який відповідав би цілям, що стоять перед підприємством
<i>перспективність</i>	в процесі формування та управління кадровим потенціалом необхідно враховувати перспективи розвитку та збереження підприємства
<i>автономність</i>	раціональний розподіл суб'єктів кадрового потенціалу за підрозділами підприємства

Джерело: узагальнено авторами

Реалізація цих принципів передбачає встановлення взаємозв'язків між показниками використання кадрового потенціалу підприємства та характеристиками стану зовнішніх та внутрішніх факторів впливу.

Список використаних джерел

1. Данюк В.М. Управління персоналом: підруч. / В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.; [за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка]. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ. 2013. 666 с.
2. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом: монографія. Ірпінь: Нац. акад. ДПС України. 2007. 174 с.
3. Гармідер Л.Д. Методичні підходи до оцінювання розвитку кадрового потенціалу торгівельного підприємства. Економіка і регіон № 2 (39). 2013. ПолтНТУ. С.44-51.
4. Кузнєцова Т.В., Красовська Ю.В., Подлевська О.М. Управління потенціалом підприємства: навчальний посібник. Рівне: НУВГП. 2016. 195 с.