

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В СТРУКТУРІ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕКИ Й КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*РОДІОНОВ О.В., Д.Е.Н., ПРОФЕСОР,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА
РОДІОНОВА О.Ю., К.Е.Н., МІРОШНИЧЕНКО П.І., К.Е.Н.
РОДІОНОВ С.О., ЗДОБУВАЧ*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Становлення і розвиток підприємництва, його безпека і конкурентоспроможність залежить від наявності необхідних ресурсів і потенціалу. Основними видами потенціалів підприємства є трудовий, виробничий, фінансовий, природоохоронний, інноваційний. Всі потенціали по своєму мають значний вплив на безпечний розвиток підприємства. Серед потенціалів особливе місце має трудовий потенціал, що ідентифікується з людськими ресурсами або людським капіталом. Основою формування і розвитку трудового потенціалу не тільки підприємств АПК, але і підприємств інших галузей економіки є зростання чисельності населення. При цьому специфікою формування трудового потенціалу підприємств АПК є особливий вплив демографічних тенденцій в сільській місцевості та промислових зонах, де зосереджені переробні підприємства АПК.

Трудовий потенціал – персонал підприємства постає одночасно об'єктом і суб'єктом управлінського впливу, тому вважається центральною фігурою, головним чинником забезпечення функціонування підприємства. Від рівня розвитку персоналу, його продуктивності праці, кваліфікації та знань залежать результати роботи підприємства, стійкість його ринкових позицій, економічна безпека й конкурентоспроможність. Безпека підприємства, поряд з конкурентоспроможністю залежить від поточного стану персоналу й можливостей його розвитку. Підвищення кваліфікації та якості трудових ресурсів сприяє збільшенню об'ємів виробництва, та більш ефективного використання устаткування і нових технологій для виробництва. Комплексне використання можливостей трудового потенціалу забезпечить стійкий розвиток конкурентоспроможності, проте перешкоджає цьому процесу не досить чітке розуміння

складових та внутрішніх процесів в розвитку трудового потенціалу в контексті вирішення поставлених завдань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями дослідження персонала, людського потенціалу, трудових ресурсів і людським капіталом займалися наступні вчені Е.Б. Моргунов, П.В. Шеметов, Е.В. Маслов, С.Г. Попов [2] на їх думку людські ресурси містять сукупність суспільних культур і суспільних психологічних характеристик, і їх відмінність від трудових ресурсів полягає в тому, що персонал наділений інтелектом, отже, його реакція на зовнішнє управління емоційно – осмислена, а не механічна, так само працівники здатні постійно удосконалитися і розвиватися, що є найважливішим і довготривалим джерелом підвищення ефективності будь-якої організації. Т.Н. Лукіних [3] вважає, що людський капітал розглядається як сукупність трудових, інтелектуальних, творчих, підприємницьких здібностей і етичних якостей працівників, раціональне формування, використання і розвиток яких забезпечує ефективність і конкурентоспроможність організаціям в ринковому інноваційному середовищі.

В роботах М.М. Шутова визначаються параметри та умови розвитку трудового потенціалу зокрема в сфері здоров'я, охорони праці та медичного обслуговування працівників [7]. Є роботи [6], в яких розглядаються окремі питання розвитку потенціалу й забезпечення його безпеки, зокрема методами діагностування.

В.І. Лукяненко [4] визначає, що специфіка людських ресурсів у відмінність від всіх інших видів ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних і ін.) полягає в наступному: реакція людей на зовнішній вплив не механічний. Процес взаємодії суб'єктів і об'єктів управління є двостороннім; унаслідок володіння інтелектом люди здібні до постійного вдосконалення і розвитку, що є найважливішим і довготривалим джерелом підвищення ефективності дорогого суспільства або окремої організації; люди вибирають певний вид діяльності, усвідомлено ставлячи перед собою певну мету. Тому суб'єкт управління повинен надавати всі можливості для реалізації цих цілей, створювати умови для втілення мотиваційних установок до праці. Людський потенціал є конкурентним багатством підприємств. Особливо це можна віднести до сфери АПК, де люди, їх праця є основним капіталом і джерелом безпеки.

Незважаючи на наявність чисельних робіт в сфері управління персоналом та трудовим потенціалом багато аспектів цього процесу залишаються осторонь.

Формулювання цілей статті. Наведення результатів дослідження з розвитку трудового потенціалу в структурі формування безпеки й конкурентоспроможності аграрного підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аграрне виробництво досить залишається одним з найбільш трудоемких процесів в національній економіці. Незважаючи на нові технології та устаткування, багато підприємств досить залежать від якісного та кваліфікованого персоналу. Трудові ресурси це працездатна частина населення яка зайнята у виробництві або послугах. В рамках окремого підприємства або організації вживають поняття персонал. Крім термінів «трудові ресурси», «людські ресурси», «персонал» з початок 80-х років стали використовувати термін «трудова потенціал».

Трудова потенціал працівника є фізичні, моральне і духовне якості людини, що впливають на його трудову діяльність і здатність досягати результатів в процес це праці.

Поняття потенціал означає можливість окремої особи або всього суспільства в будь-якій сфері для досягнення певних результатів або мети. Трудова потенціал сприяє і залежить одночасно від продуктивності праці і підвищує конкурентоспроможність підприємства.

Трудова потенціал в процесі реалізації утворює людський капітал. Людський капітал це сукупність продуктивних активів (здоров'я, знання, уміння, здібності, кваліфікація, вправність), що належать людині, дозволяють протягом визначеного періоду часу створювати доходи. Останнім часом керівники підприємств почали активно займатися трудовими ресурсами і вважають, що персонал є цінним ресурсом, джерелом багатства організації, в нього потрібно вкладатися, щоб в подальшому одержати прибуток ось його відомий і здібностей, таланту і працьовитості приміняемого у виробництві і послугах.

Інвестиції в людські ресурси в ТНК АПК є найважливішим чинником економічного зростання і підвищення конкурентоспроможності як на мікро-, так і на макрорівнях. При цьому інвестиції в людину, в її інтелектуальний потенціал мають безумовну вигодою, бо дають тривалий, обмежений лише біологічними параметрами часу, інтегральний ефект [1]. Головною умовою досягнення стійкого розвитку економічної безпеки підприємства АПК накопичення і збереження людського капіталу, проведення в життя стратегій, що спонукатиме персонал удосконалювати власні навички і уміння протягом всього життя за

допомогою безперервного навчання і професійної підготовки.

Освоєння високих технологій, що досягли стадії практичного використання і достатньої ефективності, спричиняє за собою зміни у організації праці, управління, вимогах до кваліфікації працівників, системи освіти. З'явилася нова широка сфера зайнятості, пов'язана з виробництвом і експлуатацією електронної техніки, телекомунікацій, збором, обробкою, аналізом інформації, її використанням у всіх сферах політичного, соціального і економічного життя. Гострою проблемою стає формування системи підготовки кадрів, що забезпечує країну фахівцями по всіх напрямках розвитку інформаційних технологій, особливо в сфері АПК. Перехід до інформаційного суспільства зажадав масову підготовку населення до життя в умовах широкого використання інформаційних і телекомунікаційних технологій, включаючи Інтернет. Виникла необхідність оснащення всього суспільства, починаючи із загальноосвітніми школами, комп'ютерною технікою, засобами комунікацій і відповідних змін програм навчання [5].

Людина, її здібності завжди грали першорядну роль в аграрному виробництві. Досягнення людського розуму, інтелектуалізація виробництва на сучасному етапі привели до нового в'юнку розвитку людського суспільства, створили більш сприятливі умови для реалізації можливостей людини в економічному, соціальному і культурному житті підприємств АПК. Підвищення ефективності виробництва у всі часи супроводжувалося зростанням добробуту населення. На цій основі в розвинених країнах практично знята проблема задоволення першочергових життєвих потреб в продовольстві, одязі, житлі, медичному обслуговуванні і т.п. Це привело до збільшення вільного часу, який забезпечує можливість більш глибокої освіти і саморозвитку і відповідно сприяє швидкому зростання інтелектуального потенціалу. Якщо для індустріального суспільства було характерне превалювання фізичної праці, в новій економіці зростає роль інтелектуальної праці [5].

Людина володіє творчістю, інтелектом, можливостями, підприємницькими здібностями, продуктивність яких не має видимих меж. В людських ресурсах приховані резерви для підвищення ефективності функціонування організації. В сучасних умовах науково – технічного прогресу можливий "знос" людських ресурсів, але персонал постійно і усвідомлено прагнуть вдосконалення, підвищенню кваліфікації, оновленню відомий і професійних навиків.

Особливість людських ресурсів полягає в тому, що в кожного

працівника є особова специфіка в роботі. У відмінності від устаткування, машин і сировини людина володіє інтелектом і кожний із співробітників осмислює виробничий процес по своєму. На виробництві, в сферах послуг відбувається все частіше процес інновацій, загострюється конкуренція, міняються стандарти, якість не тільки сировини, але і готової продукції, підвищується споживацький попит на товари і послуги і лише знання, уміння, кваліфікація і підприємницькі здібності трудових ресурсів або людського потенціалу допоможуть в підвищенні ефективності і конкурентних переваг стратегічного розвитку підприємств.

На підприємстві все більше виявляється рух до розвитку і використання людських ресурсів.

Розвиток персоналу є системою взаємозв'язаних дій, елементами яких є розробка стратегії, прогнозування і планування потреби в кадрах, управління кар'єрою і професійним зростанням; організація процесу адаптації, навчання, тренінгу, формування організаційної культури.

Систему розвитку персоналу слід розглядати як систему управління професійним досвідом персоналу, що складається з ряду соціальних інститутів професійного розвитку.

Система розвитку персоналу складається з сукупності елементів (методів, засобів, соціальних інститутів) які впливають на персонал, змінюють його здібності, роблячи їх адекватними потребам організації.

Зовнішня підсистема – освітні установи. Внутрішня – кадрові служби, які займаються професійним розвитком персоналу, управляють його кар'єрою. Кадрові служби виконують функції формування, відтворювання, приросту і раціонального використання професійного досвіду персоналу.

Професійний розвиток кадрів організації необхідно розглядати з двох позицій: з позиції людського чинника (людину як носія професійного досвіду) і з позиції формування і розвитку кадрового потенціалу організації.

Професійний розвиток персоналу можна розглядати як процес наповнення людини новим знанням. Це відноситься до його умінь, навикам, компонентам психологічного досвіду, накопичених саме в процесі професійної трудової діяльності.

По відношенню до процесу розвитку персоналу існують два підходи. Згідно першому, якості які не можна виробити в своєму персоналі тренуванням, як правило, можна придбати, найнявши нових

працівників, що володіють цими якостями.

Другий підхід – при сучасних темпах розвитку провідних галузей знання кожному працівнику необхідно постійно удосконалювати свою професійну підготовку.

Довід ТНК АПК свідчить, що вони здійснюють політику тотального підвищення кваліфікації і перепідготовки персоналу.

З їх досвіду успішний розвиток персоналу підприємств АПК та конкурентоспроможність підприємств галузі побудований на 3 складових.

Знання є основою розвитку здібностей персоналу, вони сприяють формуванню зусиль персоналу підприємств АПК. В контексті розвитку персоналу розрізняють два вигляди відомий: специфічні знання (потрібні щодня для вирішення поточних задач, які не можуть бути визначені посадовими обов'язками) і загальні професійні знання (професійні знання, які придбаває персонал разом з досвідом роботи).

Можливості персоналу аграрних підприємств розуміють умови використання одержаних знань. Розвиток персоналу, перш за все, пов'язаний з приведенням знань співробітників у відповідність з їх можливостями. Поведінка персоналу. Без урахування особливостей поведінки не можна забезпечити розвиток персоналу. Розрізняють два типи планів розвитку. Стандартний план розвитку розробляється тоді, коли на підприємстві для досягнення однієї або декількох цілей розвитку необхідні багато співробітників. Індивідуальний план розвитку є оцінкою працівника, його бачення того, як он би міг поліпшити результати своєї професійної діяльності, і заходи, які могли б допомогти йому в самоудосконаленні та підвищенні економічної безпеки підприємства.

Розробляючи плани розвитку, необхідно по кожній професійній групі працівників зафіксувати набір навиків і умінь, що становлять основу аграрної професії, проранжувати їх і, оцінивши стан навчаного, скласти відповідні учбові програми. Їх індивідуалізація і раціоналізація дозволяють понизити терміни навчання.

В цілому система розвитку персоналу підприємства складається з комплексу елементів, сприяючих підвищенню кадрового потенціалу підприємства АПК відповідно до цілей.

Висновки. Розвиток трудового потенціалу визнає необхідність капиталовкладень в їх формування, використання і розвиток, виходячи з економічної доцільності. Визначення чіткої сутності і ролі персоналу для підприємств АПК можна встановити певні цілі і

завдання його роботи, встановити роль та внесок персоналу аграрного виробництва в безпеку й конкурентоспроможність підприємства. Визначивши основні характеристики та вимоги до трудового потенціалу можна визначити чіткі стратегії та фінансові програми його розвитку. З метою забезпечення стійкого та поступового розвитку підприємств АПК, їх безпеки й конкурентоспроможності.

Література

1. Алимova Л.Ш. Підходи до аналізу людського потенціалу в постіндустріальній економіці / Л.Ш. Алимova // Вісник СГСЕУ. – 2009. – № 5 (29). – С. 11-16.

2. Моргунов Е.Б. Управління людськими ресурсами [Електронний ресурс] / Е.Б. Моргунов, П.В. Шеметов, Е.В. Маслов, Ц.Р. Попов // Режим доступу: <http://student.zooru.ru>.

3. Лукиных Т.И. Человеческие ресурсы в умовах інформаційної економіки [Електронний ресурс] / Т.И. Лукиных // Режим доступу: <http://huminf.tsu.ru>.

4. Лукьяненко В.И. Життєвий цикл працівника як об'єкту управління / В.И. Лук'яненко, А Рапгешко // Людина і праця. – № 1. – 1996. – С. 10-17.

5. Михеева С.Г. Интеллектуализация економіки: інноваційне виробництво і людський капітал / С.Г. Мехеев // Проблеми теорії і практики управління. – № 1. – 2003. – С. 56-62.

6. Родіонов О.В. Діагностика безпеки розвитку потенціалу підприємства: [монографія] / О.В. Родіонов та ін. – Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2012. – 302 с.

7. Труд и здоровье / [Шутов М.М., Ткаченко В.Г., Дорофienко В.В. и др.]; под общей ред. д.м.н., проф. Слабкого Г.А. – Донецк : СПД Куприянов В.С., 2009. – 330 с.

References

1 Alimova L.Sh. Pidhodi do analizu lyudskogo potentsialu v postindustrialny ekonomitsi [Approaches to the analysis of human potential in the post-industrial economy] Visnik SGSEU. – 2009. – No 5 (29). – S. 11-16. (in Ukraine)

2 Morgunov E.B. Upravlinnya lyudskimi resursami [Human resource management] Retrieved from <http://student.zooru.ru>. (in Ukraine)

3. Lukinyih T.I. Chelovecheskie resursi v umovah InformatsiynoYi ekonomiki [Human resources in the information economy] Retrieved from <http://huminf.tsu.ru>. (in Russian)

4 Luk'yanenko V.I. ZhittEviy tsikl pratsIvnika yak ob'Ektu upravlInnya [The life cycle of the worker as an object of management] Lyudina I pratsya. – No 1. – 1996. – S. 10-17. (in Ukraine)

5 Miheeva S.G. IntelektualIzatsIya ekonomIki: InnovatsIyne virobnitstvo I lyudskiy kapItal [Intellectualization of the economy: innovative production and human capital] Problemi teorIYi I praktiki upravlInnya. – No 1. – 2003. – S. 56-62. (in Ukraine)

6 Rodionov O.V. DIagnostika bezpeki rozvitku potentsIalu pIdpriEmstva: [monografIya] [Diagnostics of the development potential of the enterprise:]. – Lugansk: Vid-vo «NouIdzh», 2012. – 302 s. (in Ukraine)

7. Trud i zdorove / [Shutov M.M., Tkachenko V.G., Dorofienko V.V. i dr.] [Work and health] – Donetsk: SPD Kupriyanov V.S., 2009. – 330(in Russian)

Родіонов О.В., Родіонова О.Ю., Мірошніченко П.І., Родіонов С.О. Трудовий потенціал в структурі формування безпеки й конкурентоспроможності аграрного підприємства

В статті наведені результати дослідження з розвитку трудового потенціалу в структурі формування безпеки й конкурентоспроможності аграрного підприємства.

В статті розглянуто питання визначення трудового потенціалу в структурі формування безпеки й конкурентоспроможності аграрного підприємства. Наведено характеристики трудового потенціалу. Розглянуто можливості трудового потенціалу, напрями розвитку та внеску в конкурентоспроможність підприємства. Було визначено сутність і роль персоналу для підприємств АПК. Встановлено певні цілі і завдання роботи персоналу. Встановлено роль та внесок персоналу аграрного виробництва в безпеку й конкурентоспроможність підприємства. Визначено основні характеристики та вимоги до трудового потенціалу.

Ключові слова: підприємство, трудовий потенціал, можливість, розвиток, конкурентоспроможність, безпека.

Родионов А.В., Родионова О.Ю., Мирошніченко П.И., Родионов С.А. Трудовой потенциал в структуре формирования безопасности и конкурентоспособности аграрного предприятия

В статье рассмотрен вопрос определения трудового потенциала в структуре формирования безопасности и конкурентоспособности аграрного предприятия. Приведены характеристики трудового потенциала. Рассмотрены возможности трудового потенциала, направления развития и вклада в конкурентоспособность предприятия.

Ключевые слова: предприятие, трудовой потенциал, возможность, развитие, конкурентоспособность, безопасность.

Rodionov A.V., Rodionova O.Yu., Miroshnichenko I.P., Rodionov S.A. Labour potential in structure of forming of safety and competitiveness of agrarian enterprise.

In the article the question of decision of labour potential in the structure of forming of safety and competitiveness of agrarian enterprise is considered. Descriptions of labour potential are resulted. Possibilities of labour potential, direction of development and contribution to the competitiveness of enterprise are considered.

Keywords: *enterprise, labour potential, possibility, development, competitiveness, safety.*

УДК 334.72

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

**КРАСНОРУЦЬКИЙ О.О., Д.Е.Н., ПРОФЕСОР,
КОЛПАЧЕНКО Н.М., СТАРШИЙ ВИКЛАДАЧ,
СМІГУНОВА О.В., СТАРШИЙ ВИКЛАДАЧ**

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІАВСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Постановка проблеми у загальному вигляді. Турбулентність бізнес-середовища суб'єктів економічних відносин є атрибутом вітчизняної національної економіки. Це не дає змоги розвиватися малому та середньому підприємництву, яке складає основу економічної стабільності розвинених країн. Адаже саме такі підприємства є гнучкими, здатними до трансформацій та нововведень, як того потребують основні канони підприємництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні аспекти розвитку підприємництва знайшли своє відображення в працях таких науковців та практиків: Н. Бех [1], З.С. Варналій [2], М.І. Діба, А.П. Самойленко [4], Г.М. Захарчин [7], В.М. Клочко [8] та інші.

Численні дослідження з цього приводу доводять актуальність даного питання. Проте подальшого дослідження вимагають питання розвитку та функціонування малого та середнього підприємництва в