

Summary

The article is devoted to the study of theoretical and methodological terms, grounding the theoretical and methodological terms, the elaboration of practical recommendations to improve processes of formation and operation of distribution channels in the marketing of processing enterprises in Ukraine.

Key words: distribution policy, distribution channels, movement of the goods, competitiveness.

Список використаних джерел:

1. Котлер Филип. Маркетинг менеджмент / Пер. с англ. под ред. Л. А. Волковой, Ю. Н. Каптуревского. - СПб.: Питер, 2000. - 752 с. (Серия "Теория и практика менеджмента")
2. Павлова В.А. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка та стратегія забезпечення: Монографія. – Д.: Видавництво ДУЕП. – 2006. – 276с.
3. Портер М.Э. Конкуренція: [пер. с англ.: уч. пос.] / М.Э.Портер. – М.: Издательский дом „Вильямс”, 2000. – 495 с.
4. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: „Сучасний стан та перспективи розвитку сільського господарства і харчової промисловості України”. Постанова Верховної ради України, Документ 1240-17, ред. від 06.04.2009 / Верховна рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2009.

УДК: 65.331.012:115.6

Філіппова В.Д.

СУТНІСТЬ І СКЛАДОВІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ АПК

Постановка проблеми. В умовах реформування агропромислового комплексу для забезпечення його подальшого розвитку пріоритетного значення набуває проблема формування та ефективного використання кадрового потенціалу підприємств АПК.

Кадровий потенціал є невід’ємним елементом системи управління АПК. Його рівень залежить від взаємозв’язаних організаційно-економічних і соціальних заходів щодо формування, розподілу, перерозподілу робочої сили на рівні підприємства, від створення умов для використання і розвитку кадрового потенціалу кожного окремого працівника.

Сьогодні перед АПК постають нові вимоги до формування і використання кадрового потенціалу, виникає необхідність створення дієвих механізмів активізації потенціалу працівника і суспільної праці.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Формування та реалізацію потенціалу фахівців розглядали такі провідні вчені, як О.Амосов, І.Андрєєв, Л.Гавришева, О.Грішнова, А. Данилова, Ф. Зінов’єв, В.Новиков, Г.Новолодська, Л.Тарасевич, С. Немирович, В.Ярова.

Формування кадрового потенціалу у різних аспектах розкрито в роботах І.Зінов’єва, В.Москаленко, Д.Неверкевич, О.Пархоменко-Куцевіл, Н.Прижигалінської, Т.Дерев’янку.

Питання розвитку кадрового потенціалу аграрного сектора вивчали В.В'юн, П.Гайдуцький, В.Геєць, О.Єрмаков, В.Кропивко, Г.Купалова, В.Шебанін, В.Юрчишин, К.Якуба та інші вітчизняні й зарубіжні науковці.

Проте їх праці не остаточно розв'язують проблему формування кадрового потенціалу працівників АПК та шляхи її вирішення. Це зумовило актуальність і вибір теми даної статті.

Метою статті є визначення чинників, складових та основних елементів кадрового потенціалу працівників АПК.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кадровий потенціал підприємства АПК віддзеркалює сукупність його штатних працівників, кількісні та якісні характеристики яких за відповідною мотивацією та з врахуванням особливостей сільського господарства забезпечують можливість та здатність в умовах ринкового середовища здійснювати виробничо-господарську діяльність з максимальною результативністю [1; С.7].

Дослідження засвідчують, що особливості сучасного формування кадрового потенціалу підприємств в аграрному секторі зумовлені: формуванням багатокладності в АПК; розвитком різних організаційно-правових структур на основі приватної форми власності на землю та майно; необхідністю постійного пристосування до динамічних змін ринкового середовища; вагомістю аграрного виробництва як основи продовольчої безпеки країни; посиленням процесів економічної глобалізації; різноплановістю і диверсифікацією господарської діяльності на селі; ментальністю вітчизняного селянства; диференціацією населення країни та селянства за рівнем грошових доходів; специфікою сільськогосподарського виробництва та його продукції як товару, який значною мірою визначає ринкові цілі, дистрибуцію, комунікацію, цінову політику і т.д. [1; С.8]

Формування кадрового потенціалу АПК являє собою складний і довготривалий процес набуття й використання навичок, знань і умінь, який охоплює собою відповідне навчання, набуття практичних навичок і конкретне їх цільове використання в певних умовах. Результативність цього залежить від особистого потенціалу працівника, як сукупності якісних характеристик людини, які визначають можливість й межі участі у трудовій діяльності [2]. При формуванні кадрового потенціалу АПК необхідно враховувати зовнішні і внутрішні чинники, а також особистісні, колективні і загальнонародні інтереси кадрового потенціалу АПК. Слід зазначити, що в науковій літературі недостатньо приділяється увага питанням систематизації і класифікації чинників, що визначають формування і використання кадрового потенціалу [3]. Основними етапами формування кадрового потенціалу є аналіз чинників зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на нього.

До чинників зовнішнього середовища відноситься: кадрова політика та конкурентоспроможність інших підприємств АПК; територіальні та екологічні фактори.

До чинників внутрішнього середовища, які впливають на формування кадрового потенціалу підприємства АПК, на нашу думку, можна віднести: цілі і стратегію підприємства, кадрову політику, фінансово-економічні можливості підприємства; організацію виробництва та праці; маркетингову та моніторингову діяльність; професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні, морально-етичні та психофізіологічні фактори.

Основними складовими кадрового потенціалу є: освіта; рівень кваліфікації; професійні здібності; професійні навички; психометричні характеристики кадрів підприємства АПК.

Отже, всі перераховані чинники одночасно впливають на формування і розвиток кадрового потенціалу підприємств АПК. У свою чергу, найвпливовішим чинником в умовах ринкової економіки є рівень професіоналізму, базованому на знаннях, який представляє собою найкраще розміщення капіталу для особистості, підприємства, суспільства та є одним із головних чинників формування і розвитку кадрового потенціалу.

Аналізуючи наукову літературу, ми виділили основні елементи кадрового потенціалу працівника будь-якої галузі, в тому числі підприємства АПК. До них можна віднести: психолого-фізіологічний потенціал; інтелектуальний потенціал; творчий потенціал; соціальний потенціал; інформаційний потенціал; моральний потенціал; культурний потенціал; інноваційний потенціал; професійний потенціал.

В.Новиковим, Є.Можаєвим розроблена професійна модель діяльності фахівців і менеджерів АПК [4]. Вона являє собою систему функцій і їх змістовне наповнення та системно відбиває загальні функції без обліку специфіки діяльності фахівця. Профіль діяльності (технологічний, механічний або економічний), звичайно, впливає на значимість представлених функцій у діяльності фахівця АПК. При цьому міняється обсяг окремих функцій, але не загальний зміст.

Авторське бачення особистісно-орієнтованого процесу формування кадрового потенціалу працівника агропромислового сектору представлено на рис.1

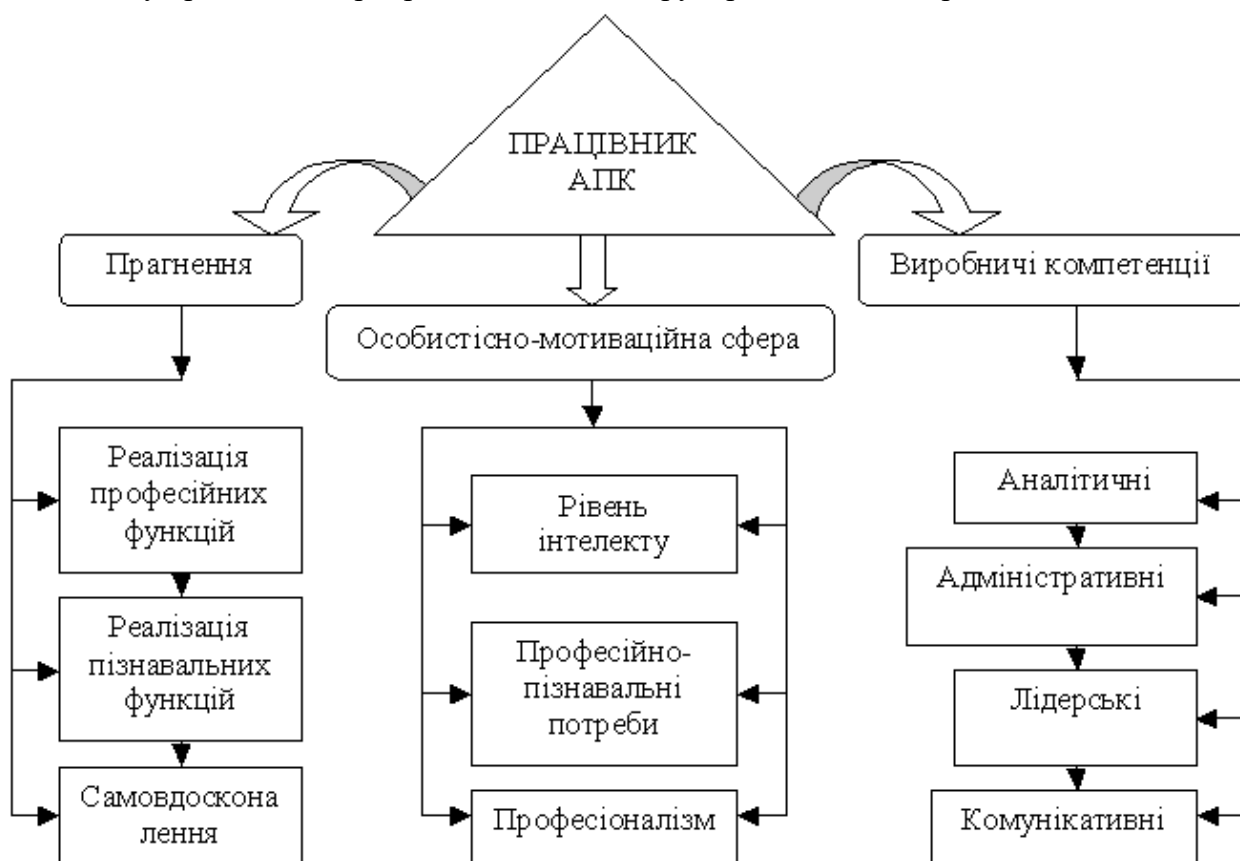


Рис.1 Особистісно-орієнтована модель працівника АПК (джерело: власна розробка автора)

Зазначена модель, на нашу думку, розкриває психолого-економічні аспекти становлення професіонала в сфері АПК, враховуючи специфіку аграрної сфери. Ця модель ґрунтується на прагненнях, особистісно-професійній сфері працівника та його виробничій компетенції. Кожний з зазначених аспектів повинен допомогти працівнику не тільки здобути певні навички та знання, але й ще спонукати працівника до самореалізації, самоактуалізації, особистісний росту.

Все зазначене вище складає сукупність теоретично-практичних засобів, методів та технологій. Їх впровадження справляє цілеспрямований вплив на розвиток та формування кадрового потенціалу працівника АПК. Низку цих понять можна об'єднати в поняття "механізм" формування кадрового потенціалу.

Механізм – це складний суспільно-економічний процес, який передбачає взаємодію об'єкта і суб'єкта, а багатошарова структура, що включає сукупність різних

елементів, вимагає вміння розпізнати, який саме елемент найкраще працюватиме в конкретній ситуації. Досконалість механізму залежатиме від інтелекту та досвіду його творців, тобто, суб'єкта застосування механізму. Якість функціонування будь-якого механізму залежить від взаємо поєднання його складових частин та узгодженості дій його елементів. Таким чином, системне розуміння механізму включає ще й поняття взаємозв'язків, оскільки елементи механізму між собою взаємопов'язані і вони, одночасно, взаємопов'язані із відповідними елементами іншої природи того об'єкту, на який впливає даний механізм. Наявність постійних та міцних зв'язків між усіма елементами механізму, а також тими, які дотичні до його реалізації, характеризуватиме рівень організованості механізму [5; С.242].

Серед складових механізму формування кадрового потенціалу АПК можна виділити: добір спеціалістів АПК; трудову адаптацію та мотивацію працівників АПК; профорієнтацію та підвищення кваліфікації кадрів АПК. Все це в кінцевому результаті повинно надати працівнику можливість самореалізації та особистісного росту. Вдосконалюючи свою професійну майстерність окремих працівників підвищує загальний рівень підприємства.

Важливо зрозуміти, що ідеї самореалізації, особистісного росту й багато іншого не виникає само по собі, а є наслідком більш глибоких установок, що задають цілком визначений підхід до розвитку особистості. Відповідно до базової установки й розв'язання проблеми сутності людини вирішується питання про те, що робити з сутністю, щоб людина стала краще. Як її правильно розбудувати, виховувати. Це питання про зміст виховання принципово вирішується в такий спосіб: якщо сутність людини негативна, то її треба виправити; якщо сутності немає – її треба створити, сконструювати й донести до людини. При цьому в обох випадках головним орієнтиром виступають інтереси суспільства. Якщо сутність позитивна – їй треба допомогти розкритися [6].

Особистісне зростання – це складний багато аспектний процес, який відповідає внутрішній логіці та має індивідуально-своєрідну траєкторію. Тому, можна визначити вихідний принцип особистісного росту, який, опираючись на формулу К.Роджерса [7] “Якщо – Тоді”, можна сформулювати наступним чином: якщо є необхідні умови, то в людині актуалізується процес саморозвитку, природнім наслідком якого будуть зміни в напрямку його особистісної зрілості. Саме ці зміни, їх зміст, спрямованість, динаміка, свідчать про процес особистого росту й можуть виступати в якості професійної компетентності працівника АПК. При повноцінному особистісному розвитку ці зміни торкаються взаємин особистості як із внутрішнім миром (інтраперсональність), так і із зовнішнім миром (інтерперсональність). Відповідно й критерії особистісного розвитку складаються з інтраперсональних і інтерперсональних.

Інтраперсональні критерії особистісного росту: прийняття себе; відкритість внутрішньому досвіду переживань; розуміння себе; відповідальна воля; цілісність; динамічність.

Інтерперсональні критерії особистісного росту: прийняття інших; розуміння інших; соціалізація; творча адаптивність [7].

Зміни в кожному із напрямків особистісного розвитку відбуваються у відповідності зі своїми специфічними закономірностями. У той же час це процес цілісний, взаємозалежний і зростання в одному особистісному вимірі сприяє просуванню в інших. Тому важливий факт просування в цьому напрямку, включення в процес відкриття й знаходження себе, що дає можливість людині ставати усе більш вільним і відповідальним, автентичним і неповторним, дружлюбним і відкритим, сильним і творчим і, в остаточному підсумку, – більш професійним у певній сфері діяльності.

Формування професіонала не може відповідати сучасним вимогам, якщо він опанував тільки знаннями й уміннями, але не розвив потреби у творчій, пізнавальній і професійній діяльності. Отже, умовою якісної підготовки фахівця є формування й розвиток професійно-пізнавальних потреб, збільшення їх питомої ваги в структурі

мотивації, перетворення їх у провідний мотив, у рису особистості фахівця [8].

Відзначимо, що процес об'єктивації потреб у вигляді мотивів носить індивідуальний характер і залежить від обставин життя конкретного суб'єкта. Наприклад, потреба в спілкуванні може реалізовуватися в одних працівників у вигляді мотивації співробітництва, альтруїзму, в інших – у вигляді гнітючої, репресивної позиції по відношенню до інших. Мотиви перебувають в ієрархічних відносинах між собою. Характер ієрархічної системи також індивідуальний і визначає працівника як особистість. Мотивація спрямовує і регулює діяльність, пов'язує результати дій з особистими потребами.

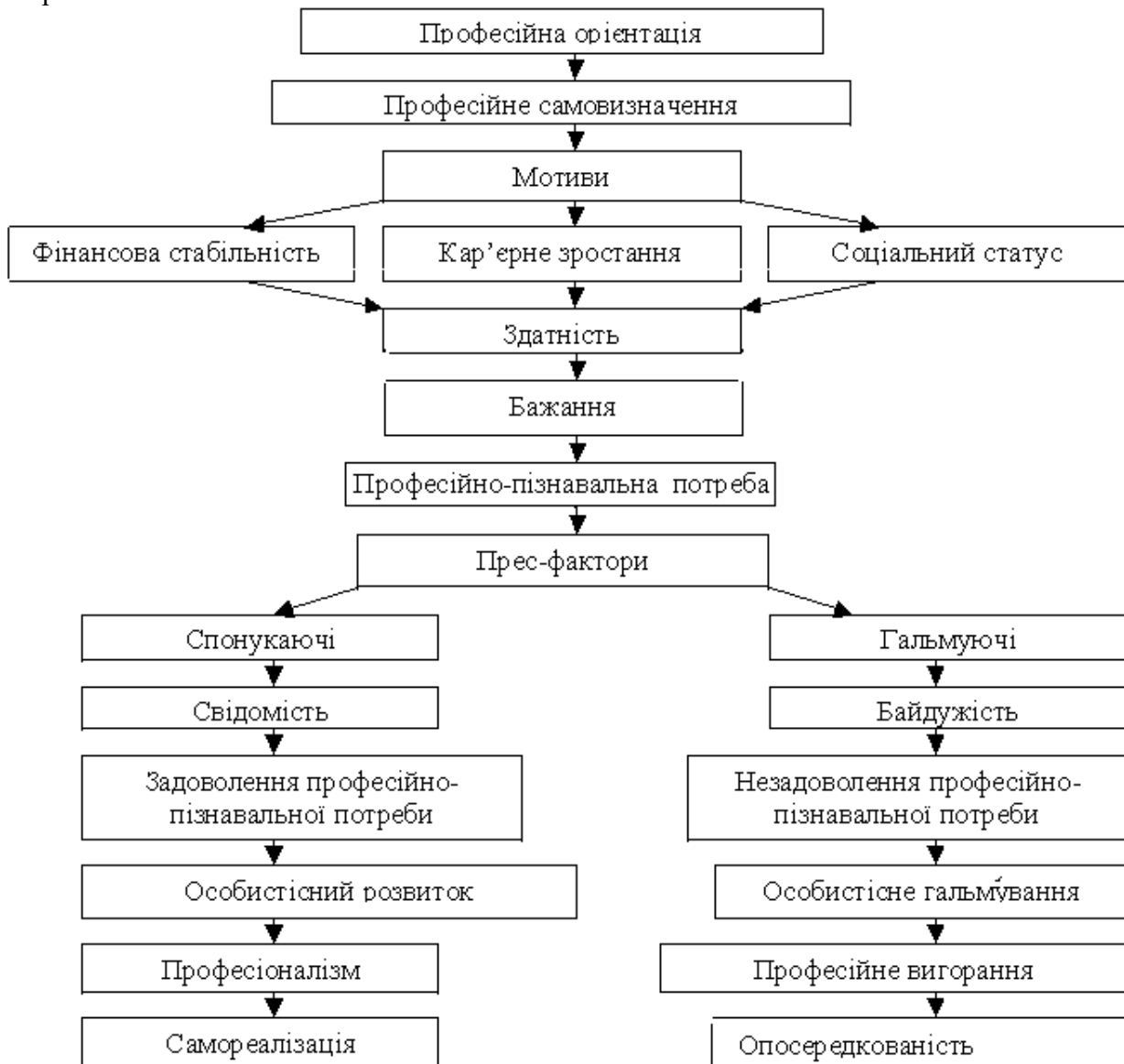


Рис.2 Вплив професійно-пізнавальної потреби на особистісно-професійний розвиток працівника АПК (джерело: власна розробка автора)

Феноменологічно мотивація проявляється в емоційному фарбуванні подій і дій суб'єкта, у спрямованості й селективності людської діяльності, у системі цінностей і переваг. Залежно від того, чи зв'язаний мотив суб'єкта зі змістом виконуваної діяльності, виділяють внутрішні й зовнішні вигляди мотивів. Внутрішні мотиви пов'язані зі змістовними особливостями діяльності, а зовнішні орієнтовані на її продукти – прямі або побічні.

Нами визначена умовна класифікація мотивів працівника агропромислового комплексу, емпіричною основою якої стали проведені нами інтерв'ю і бесіди з

працівниками аграрних підприємств. До основних мотивів відносяться: дієвий мотив, мотив співробітництва; мотив спілкування; мотив афіліації; мотив самоствердження; пізнавальний мотив; мотив самореалізації та розвитку. Останній дозволяє працівнику реалізовувати професійні потенції, дає можливість одержати оцінку своєї праці, задовольнити професійно-пізнавальні потреби.

Потреби становлять основу більшості теорій мотивації, що стверджують, що за допомогою їх задоволення можна впливати на активність людей. Структура потреб і їх ранжирування відбивають концептуальні особливості методик мотивацій. Найбільш важливою при формуванні кадрового потенціалу АПК, на нашу думку, є наявність професійно-пізнавальної потреби.

На нашу думку, пізнавально-професійна потреба відіграє найважливішу роль в професійно-особистісному розвитку працівника агропромислового сектору. Цей процес відображений у схематичному вигляді на рис.2

При складанні даної схеми нами були обрані мотиви, що були одержані на основі самих високих у процентному співвідношенні відповідей респондентів. Серед інших були запропоновані наступні мотиватори: фінансова стабільність, кар'єрне зростання, фінансова незалежність, професійна спадковість, потяг до професії, соціальний статус і т.д.

На нашу думку, на задоволення професійно-пізнавальної потреби впливає ряд прес-факторів, які можуть мати як спонукаючу, так і гальмуючу дію. При спонукаючій дії прес-факторів виникає задоволення професійно-пізнавальної потреби, що в свою чергу приводить до особистого розвитку, професіоналізму, і, як результат – самореалізації працівника. При гальмівних прес-факторах, навпаки, відбувається гальмування особистісного розвитку, та професійне вигорання.

Ми пропонуємо, класифікувати типи працівників агропромислового комплексу залежно від рівня активності професійно-пізнавальної потреби (рис.3).

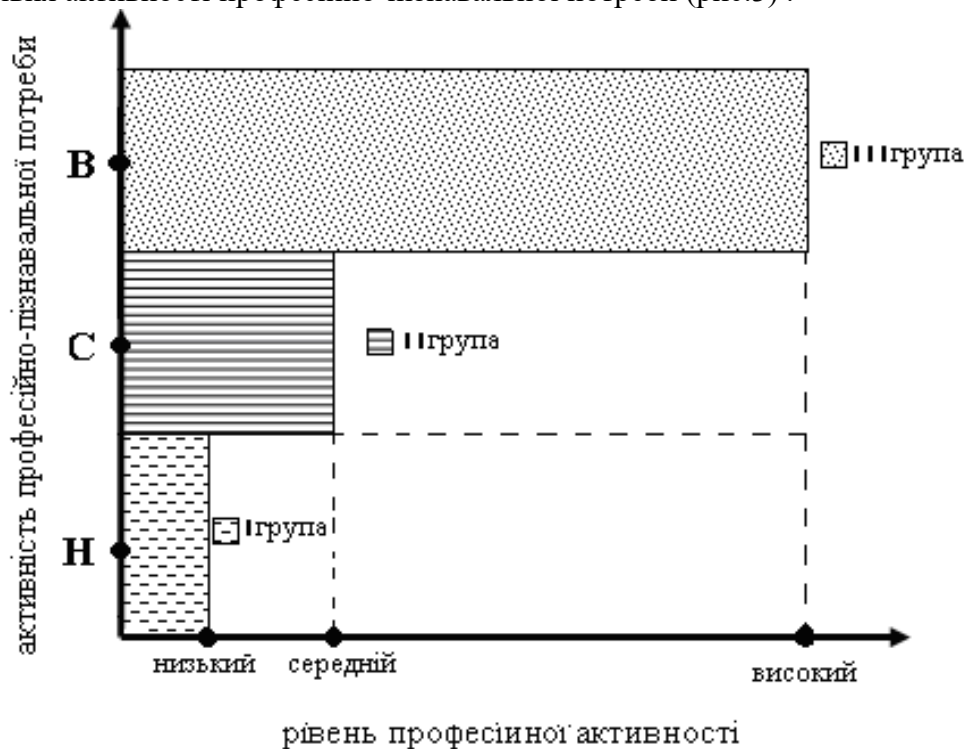


Рис.3 Класифікація типів працівників АПК в залежності від рівня активності професійно-пізнавальної потреби (джерело: розроблено автором)

В зв'язку з цим нами розроблена характеристика груп працівників агропромислового комплексу, залежно від рівня активності професійно-пізнавальної

потреби.

I тип працівників “Ригідний” (низький рівень пізнавальної потреби, низька професійна активність). Автоматична рефлекторна праця; безініціативність і постійне очікування вказівок зверху; бажання отримати схвалення, а не визнання; побоювання невдачі; утруднення у зміні запланованої програми діяльності; невпевненість у власній компетентності; готовність вислуховувати критику і міркування, але нездатність реалізувати поставлені завдання.

II тип працівників “Ліберальний” (середня пізнавальна потреба, середня професійна активність). Рефлекторна праця; консервативна організація діяльності; небажання приймати на себе відповідальність за рішення і їх наслідки; реалізація тільки індивідуальних інтересів; погодження пропозиції рішень; спокійно вислуховує заперечення відносно власної позиції з тих чи інших питань, вважає нерозумним завжди наполягати на власному рішенні займається тільки найбільш складними і важливими питаннями Звичайно, йому як і кожній людині, властиві побоювання за власний добробут. Однак, якщо цього вимагають інтереси справи, він сміливо йде на розрахований ризик. Максимально обґрунтовуючи рішення, втілює їх у роботу.

III тип працівників «Інтернальний» (високий рівень пізнавальної потреби, висока професійна активність). Перспективна рефлекторна праця; креативність у поглядах; розглядає власну відповідальність як засіб самореалізації; прагне через самосвідомість та самоконтроль раціоналізувати, покращити свою діяльність; бажання бути поміченим; розумно реагує на критику; має спеціальні глибокі знання, постійно вдосконалює фахові уміння та здібності; розвинена потреба у досягненнях і успіху; професійно реалізовує “Я-концепцію”

Таким чином, виникаючи як компонент або умова кадрового потенціалу працівника підприємства АПК, професійно-пізнавальна потреба як чинник особистісно-професійного розвитку переходить у практичну діяльність, в системі якої вона набуває нових специфічних рис. Розвиваючись чи уповільнюючись вона прямо впливає на професійну характеристику працівника агропромислового комплексу, тобто на його кадровий потенціал.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальшого розвитку. Результати проведеного у статті дослідження дають змогу сформулювати наступні основні висновки. Формування кадрового потенціалу працівників АПК являє собою складний і довготривалий процес набуття й використання навичок, знань і умінь, який охоплює собою відповідне навчання, набуття практичних навичок і конкретне їх цільове використання в певних умовах. При формуванні кадрового потенціалу АПК необхідно враховувати зовнішні і внутрішні чинники, а також особистісні і колективні інтереси.

Ефективне формування кадрового потенціалу працівників агропромислового комплексу можливе за умови наявності адекватного механізму, теоретична модель якого включає систему взаємопов'язаних елементів, функцій, принципів та функціонування певного механізму. Тому подальші дослідження варто продовжувати у напрямку розробки ефективних механізмів формування кадрового потенціалу підприємств АПК.

Анотація

В статті розглянуто чинники, складові та основні елементи кадрового потенціалу працівників АПК; запропоновано особистісно-орієнтовану модель працівника АПК; досліджено вплив професійно-пізнавальної потреби на особистісно-професійний розвиток працівника АПК і запропонована класифікація типів працівників АПК, залежно від рівня розвитку зазначеної потреби.

Ключові слова: кадровий потенціал, чинники, механізм, професійно-пізнавальна потреба.

Аннотация.

В статье рассмотрены факторы, составляющие и основные элементы кадрового потенциала работников АПК; предложена личностно-ориентированная модель работника АПК; исследовано влияние профессионально-познавательной потребности на личностно-профессиональное развитие работника АПК и предложена классификация типов работников АПК, в зависимости от уровня развития данной потребности.

Ключевые слова: кадровый потенциал, факторы, механизм, профессионально-познавательная потребность.

Annotation

The article discusses the factors and the main elements of the capacity of the AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX; a personality-oriented model worker of AIC; influence of professional learning needs personality-professional employee development of AIC and proposed a classification of types of AGRICULTURAL workers, depending on the level of development of the needs.

Keywords: human resources capacity, factors, vocational and educational need.

Список використаної літератури:

1. .Формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств регіону : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / Н.В. Прижигалінська; Миколаїв. держ. аграр. ун-т. — Миколаїв, 2008. — 20 с.
2. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. - Сумы: ИТД «Универсальная книга», 2004
3. Гудсков А.К., Левченко О.М., Орленко Ю.В. Трудовой потенциал та його місце в системі ринкових відносин (теоретичні аспекти) // Проблеми аеронавігації / За ред. СМ. Неділька. Вип. 2, ч. 1. - Кіровоград: ДЛАУ, 1997. - С. 180-189.
4. Новиков В., Е.Можаев Профессиональное становление молодежи в агропромышленном комплексе// "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2009, №1
5. Захарчин Г. Механізм формування організаційної культури на підприємстві // Формування ринкової економіки в Україні. - 2009.- Вип.19.- С.241–248
6. Братченко С.Л., Миронова М.Р. Личностный рост и его критерии// Психологические проблемы самореализации личности. СПб., 1997, с.38-46
7. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М., 1994
8. Жернов, В.И. Профессионально-педагогическая направленность личности студента: теория и практика ее формирования: дис. ...д-ра пед. наук / В.И. Жернов. – Магнитогорск, 1999. – 305 с.