

зяйственная академия, 2018. С. 100-106.

2. Терминология менеджмента: словарь. Сост А. К. Семенов, В. И. Набоков. М.: Маркетинг, 2002. 224 с.

3. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия: учеб.-практ. пособие. М.: Дело, 2000. 272 с.

4. Фесьянов В. Психологические аспекты мотивации. Персонал. 2004. № 5. С. 34-37.

5. Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.- метод. пособие. К.: МАУП, 2002. 832 с.

УДК 331.108:331.103:631.11

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Покотильская Н.В., к.э.н., доцент, **Гай Р.А.**
ПГАТУ, г. Каменец-Подольский, Украина

Для каждого государства аграрный сектор является основой обеспечения продовольственной безопасности. Сельскохозяйственные предприятия как организации, действующие в особых условиях, требуют достаточного кадрового обеспечения, то есть кадрового потенциала. Курс на повышение эффективности аграрного производства требует наличия в сельхозпредприятиях кадрового потенциала, который был бы достаточным для обеспечения продуктивного внедрения передовых техники и технологий. То есть совокупные знания и умения персонала аграрных предприятий должны отвечать потребностям производства.

"Кадровый (трудовой) потенциал целесообразно рассматривать в широком плане: как человеческий потенциал, как человеческое развитие".

Кадровый потенциал - величина переменная, поскольку его характеристики напрямую зависят от уровня социально-экономического и технико-технологического развития потребителей рабочей силы, ведь возможности иметь высокопрофессиональных, достаточно мотивированных и заряженных на результат работников, зависят от результатов финансово-хозяйственной деятельности работодателя, позволяющие привлечь персонал, который отвечал бы потребностям и обеспечивал высокую эффективность производственного процесса [1].

Постоянный рост производительности труда в аграрной сфере, является закономерностью индустриальных обществ, требует высокого общеобразовательного и профессионального уровня работающих.

Успешность предпринимательской деятельности зависит от способности организации иметь и сохранить кадровый потенциал, а также пополнять его высококвалифицированным персоналом. Кадровое обеспечение зависит от подходов менеджмента к осуществлению управления собственно персоналом, то есть кадровой политики - генеральной линии руководящего органа предприятия. В частности В.С. Диеперов рассматривает науку управления как важную составляющую менеджмента, ориентированную на рациональное использование таких составляющих трудового ресурса, как активность и творческие способности людей [2, с. 11].

По нашему мнению, управление персоналом, кроме рационального использования трудовой активности и творческих способностей работников, ориентированное на планирование и обеспечение организации кадрами, создание условий для их развития, что в нашем понимании выступает первоочередной задачей перед тем как использовать способность к труду, и является проявлением менеджмента кадрового потенциала на предприятии.

Исходя из этого, можно говорить о том, что имеет место менеджмент кадрового потенциала предприятия. Данное утверждение следует из того, что если кадровый потенциал выступает в роли совокупности свойств персонала, включая его количественные и качественные характеристики относительно конкретного предприятия, то администрация им управляет в контексте формирования и развития.

Отсюда следует, что менеджмент кадрового потенциала предприятия - это система мероприятий, осуществляемых администрацией предприятия (менеджерами) в контексте формирования кадрового потенциала организации, то есть обеспечение ее необходимым количеством персонала с необходимыми для осуществления производства качественными характеристиками или возможностями, а также развития профессионально-квалификационных способностей работников соответственно потребностей производства через обучение и повышение их квалификации. От качественных характеристик персонала, участвующего в трудовом процессе, зависит система организации труда. Профессиональные качества имеющегося на предприятии персонала определяют виды работ, которые тот или иной работник способен выполнить. Ведь в отдельных случаях потенциала персонала недостаточно, поэтому производственные и другие задачи должны формироваться на основе возможностей работника, где применяется индивидуальный подход [3].

Регламентация организационного поведения индивида на уровне предприятия осуществляется путем применения мероприятий организации труда. Организация труда оказывает процессу использования рабочей силы формализованного вида, когда каждый работник должен выполнять четко определенный вид и объем работ.

По мнению Г.Н. Черкасова, под организацией труда следует понимать совокупность мероприятий, направленных на наиболее разумное использование живого труда при данном уровне технического оснащения и организации производства. Мероприятия по организации труда направлены не только на обеспечение разумного использования живого труда. По нашему мнению, основной направленностью организации труда является обеспечение высокой его производительности. Не последнее место должно занимать постоянное улучшение условий работы персонала, а разумное использование труда можно отнести к нормированию.

Организация труда как составляющая управленческого процесса требует принятия эффективных, правильных решений, данные решения связаны, прежде всего, с распределением между работниками их непосредственных функций и согласования действий в процессе работы. Организация труда персонала требует взвешенных и конструктивных решений, принятие которых возложено на менеджеров. От правильности решения по использованию персонала зависит эффективность производственного процесса или организации как таковой.

В процессе организации труда определяется место работника в производственном процессе в соответствии с его профессиональными навыками, а также количество затраченных усилий (нормирование), режим работы и отдыха. Организация труда должна обеспечить логический и систематический порядок использования рабочей силы в процессе осуществления производства, а также положительно влиять на различного рода отношения между персоналом, включая те, которые не связаны с профессиональными обязанностями. Она также должна обеспечить своевременное и целевое внедрение новых разработок, которые бы положительно влияли на уровень производительности труда. Организация труда всегда играла и в дальнейшем будет играть важную роль для обеспечения высокого уровня производительности труда наряду с созданием необходимых условий для работы персонала и для удовлетворения ею последнего, как в материальном, так и в моральном плане.

Как отмечает В.С. Диесперов, организация и оплата труда непосредственно связана с трудовыми ресурсами. В основном организация труда оказывается наиболее эффективной при условии, когда обеспеченность хозяйства трудовыми ресурсами невысокая, а квалификация кадров - превышает средний уровень. Действительно, организация труда зависит от уровня обеспеченности предприятия персоналом, а ее эффективность - от кадрового потенциала, то есть качественных характеристик работников и их количества. Производительность труда определяет результативные действия фактора труда, то есть это количество продукта, производимого на единицу труда [2, с. 99]. По нашему же мнению, производительность труда - это результаты трудовой деятельности персонала предприятия за определенный период, сопоставлены с количеством работников, отработанным временем. Производительность труда является мерилем уровня эффективности менеджмента предприятия, то есть указывает на способность системы управления при тех или иных условиях и при наличии соответствующих ресурсов обеспечить определенный результат.

Поэтому, считаем, что кадровый потенциал предприятия, организация труда и его производительность взаимозависимые факторы, которые органично дополняют друг друга в процессе управления предприятием.

Литература

1. Шпикуляк, О.Г. Кадровый потенциал и его формирование в аграрных предприятиях [Текст] / О.Г. Шпикуляк // Экономика АПК. - 2004. - №1. - С. 155-159.
2. Диесперов, В.С. Экономика сельскохозяйственного труда [Текст] / В.С. Диесперов. – К.: ИАЭ УААН, 2004. – 488 с.
3. Покотильская, Н.В. Формирование кадрового персонала аграрных предприятий Хмельницкой области [Текст] / Н.В. Покотильская, О.Н. Деренко // Сборник научных трудов Подольский государственный аграрно-технический университет. - Каменец-Подольский: ООО «Печать-Сервис», 2012. – Выпуск 20. Том 2. - С. 243-245.

УДК 658.513:331.108:631.11

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Покотильская Н.В., к.э.н., доцент
ПГАТУ, г. Каменец-Подольский, Украина

Одной из задач менеджмента аграрных предприятий является обеспечение формирования и стабильного развития кадрового потенциала. Главной предпосылкой решения данной задачи должно стать создание условий для повышения мотивации трудовой деятельности на селе, то есть предоставление привлекательности профессиям аграрного профиля за счет создания предпосылок для занятости и стабильно высокого заработка, а также экономического роста сельских территорий, предпринимательских структур. Необходимо сохранять имеющийся кадровый потенциал аграрных предприятий и создавать условия для его улучшения.

Менеджменту аграрных предприятий, в лице администрации, нужно пересматривать кадровую политику для разработки четкой стратегии формирования кадрового потенциала и эффективности его использования.

Важными задачами системы менеджмента, которые необходимо решить при формировании и использовании имеющегося кадрового потенциала являются создание условий для оптимального обеспечения производства рабочей силой и максимальной загрузки работников работой для уменьшения влияния сезонности на полноту занятости в течение года. Для этого нужно отработать структуру производства, определив наиболее приемлемые для того или иного предприятия соотношения между видами производимой продукции, на основе возможного уровня обеспеченности рабочей силой и распределения трудовых функций между персоналом. Это позволит выбрать оптимальную структуру производства, скорректировать подходы к обеспечению его кадрами нужной квалификации и создать условия для наиболее эффективного их использования. Решение задач, направленных на совершенствование организационных характеристик системы менеджмента аграрных предприятий, требует прежде всего значительных капитальных вложений как в развитие персонала, так и в совершенствование системы производственно-хозяйственных отношений [1].

Необходимо определять потребность предприятий в руководителях и специалистах, чтобы не допустить чрезмерного увеличения аппарата управления, а также способствовать повышению ответственности руководителей и уменьшению расходов на содержание администрации. Это достигается за счет совмещения должностей, которые дублируются, учитывая особенности конкретного предприятия. Такой подход к формированию кадрового потенциала менеджмента аграрных предприятий, по нашему мнению, является наиболее экономически и стратегически выгодным в свете финансовых проблем и низкой привлекательности трудовой деятельности на селе.