

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.

Важным мероприятием, направленным на совершенствование системы менеджмента персонала, что касается формирования, и использования кадрового потенциала выступает стимулирование роста квалификации работников, которое будет способствовать улучшению возможностей предприятия по внедрению передовых технологий, повышению производительности труда и эффективности менеджмента. Повышение квалификации кадров сельскохозяйственных предприятий является первоочередной задачей в свете существующих проблем на пути сохранения и приумножения кадрового потенциала. Стимулом к повышению квалификации должна выступать возможность получения более высокой награды за проделанную работу, а также повышение по службе. Менеджмент (руководство) должен, прежде всего определять необходимость повышения квалификации персонала, исходя из оценки имеющихся на предприятии технических средств и особенностей технологии, а также системы организации производственных процессов. Отсюда следует, что применение высококвалифицированного труда при условии отставания предприятий в технико-технологическом оснащении, несоответствии требованиям системы организации производственных отношений будет неэффективным, что наблюдается на современном этапе развития определенных аграрных предприятий [2].

Повышение квалификации персонала осуществляется по потребности, наряду с внедрением технико-технологических нововведений, что позволит наиболее эффективно использовать труд. Уровень квалификации персонала не должен отставать или опережать развитие технологии производства и системы организации производственно-трудового процесса. Повышение же квалификации может быть желательным для работника только при наличии у него возможности повышения собственного материального благосостояния и изменения статуса на предприятии.

В сегодняшних условиях повышение квалификации должно стимулироваться, прежде всего оплатой труда, возможность увеличения уровня которой является наиболее значимым стимулом для работника аграрного предприятия. Шкала расценок за работы должна полностью учитывать разницу в квалификации персонала, зарплата должна быть дифференцированной по разным группам и категориям персонала.

Система менеджмента персонала современного аграрного предприятия, по нашему мнению, должна функционировать "на перспективу", то есть предприятия держат связь с учебными заведениями, которые готовят специалистов аграрного профиля - такое сотрудничество, при условии создания предприятием соответствующих социально-бытовых условий позволит надеяться на привлечение квалифицированных специалистов [3]. Стимулирование занятости со стороны предприятия-потребителя рабочей силы может осуществляться путем установления стипендий, привлечение на практику, что позволит также изучить потенциальные возможности будущих специалистов.

Эффективность менеджмента воплощается в соответствующих результатах, указывающих на степень реализации кадрового потенциала предприятия, который нужно систематически оценивать и при необходимости вносить коррективы за счет реализации мероприятий стабилизации, сохранения и улучшения соответственно потребностям производства. Данное предложение является весьма актуальным и заслуживает внимания со стороны менеджмента сельскохозяйственных предприятий (руководителей и специалистов), среди путей его реализации нужно назвать переподготовку и повышение квалификации персонала за счет средств работодателя, а также привлечение молодых специалистов (новой формации). Привлечение молодых специалистов новой формации должно стать приоритетом кадровой политики администрации, генеральной линией кадровой работы.

Мероприятия, направленные на сохранение и улучшение кадрового потенциала, должны носить интенсивный характер, то есть предприятие оперативно и своевременно реагирует на изменения в кадровом потенциале. Необходимо также создать условия для раскрытия скрытых способностей в имеющихся работниках предприятий, стимулировать зарплатой развитие творчества и поощрять обучение. Такой подход, по нашему мнению, должен быть одним из приоритетных при наличии прогрессирующего кризиса человеческого капитала на

селе, как основного источника формирования кадрового потенциала сельхозпредприятий [4].

Итак, аграрные предприятия должны иметь собственную концепцию формирования и развития кадрового потенциала, которая бы выражала основные подходы к подбору, привлечению кадров, адаптации, обучении, повышении квалификации, замещении должностей, а также высвобождению работников.

#### Литература

1. Диесперов В. С. Затраты труда в хозяйствах населения / В. С. Диесперов // Украина: аспекты труда. – 2009. – №5. – С. 3-7.
2. Друкер Питер Ф. Эффективное управление: пер.с англ. М. Котельниковой / Питер Ф. Друкер. – М.: АСТ, 2004. – 284 с.
3. Митрофанова Е. А., Ивановская Л. В. Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом: учебно-практическое пособие / Е. А. Митрофанова, Л. В. Ивановская; под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 72 с.
4. Рябуха М. С. О формировании и использовании кадрового потенциала в сельском хозяйстве / М. С. Рябуха // Экономика АПК. – 2009 – №10. – С. 132-136.

УДК 631.158: 331.08

### **ТЕОРИИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Шовкопляс А.Ш.**, доцент

ЛНАУ, г. Луганск

Система управления человеческими ресурсами функционирует в конкретных условиях внутренней и внешней среды любого хозяйствующего субъекта.

Управление человеческими ресурсами это стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия.

Основными характеристиками управления человеческими ресурсами являются:

- удовлетворение потребности в стратегическом подходе к управлению человеческими ресурсами, что позволяет привести в соответствие деятельность предприятия по реализации стратегических целей;

- применение всестороннего и логически последовательного подхода к обеспечению взаимной поддержки теоретических методик и практики трудовой занятости;

- достижение приверженности к миссии и ценностям предприятия;

- рассматривание работников как актива или человеческого капитала;

- отношение к человеческим ресурсам как источнику конкурентного преимущества наряду с концепцией стратегии, основывающейся на ресурсах;

- разделение работниками интересов работодателя, даже если они не будут совпадать с собственными и т.д.

Управление человеческими ресурсами напрямую связано с его мотивацией и стимулированием.

Процесс мотивации сложен и неоднозначен. Существуют различные подходы к описанию процесса возникновения и реализации потребностей у сотрудников. Эти подходы отражены в различных теориях мотивации. Каждая из этих методик может что-то предложить руководителям, а различные их элементы во многих отношениях дополняют друг друга. Руководителям следует уметь выявлять потребности, способности и цели работников, а также учитывать различия в предпочтениях вида поощрения.

Условно все теории мотивации можно разделить на содержательные и процессуальные. Содержательные теории фокусируются на внутренних потребностях индивида, которые да-