

Список використаної літератури:

1. Іванюта В.Ф. природний потенціал агропромислового комплексу: регіональний аспект / В.Ф.Іванюта // Агроінком. – 2008. – №9-10. – С.45-48.
2. Статистичний збірник «Сільське господарство Миколаївщини у 2010 році» / за ред. З.А.Лук'яненко. – М.: Головне управління статистики у Миколаївській області, 2010. – с.317

УДК:331.108

Максименко А.Г.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Вступ. Діяльність будь-якого суб'єкта господарювання не можлива без людей, які в ньому працюють, тобто кадрів. Кількість та якість кадрового складу підприємства визначає його конкурентоспроможність, оскільки саме від діяльності персоналу залежить прийняття рішень, результатом яких і є становище підприємства на ринку.

Актуальність теми. Теоретичні основи будь-яких понять складають фундамент практичним діям, роздумам щодо певного поняття. Поняття кадрового потенціалу часто зустрічається в економічній літературі, багато вчених звертають увагу на важливість цього явища у діяльності підприємства, проте є розбіжності серед цих визначень. У сучасних умовах динамічного інноваційного розвитку аграрного сектору економіки поняття кадрового потенціалу розглядається мало з точки зору конкурентоспроможності. Тому актуальним є питання визначення конкурентоспроможності кадрового потенціалу інноваційного розвитку економіки.

Постановка проблеми. Особливість сільської місцевості та соціальні умови, які склалися на селі, а часто їх відсутність взагалі, обумовлюють проблему кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Молодь все більше прагне оселитися в місті районного чи обласного характеру, а до села із міста повертаються одиниці. А зважаючи на прагнення держави сформувати із аграрного сектору потужний економічний механізм, який би був одним із базових елементів економічного росту держави, потенціал кадрів сільськогосподарських підприємств відіграє важливу роль. Інноваційна спрямованість аграрного сектору економіки потребує від кадрів, зосереджених в сільському господарстві, нових знань, умінь, розвитку та саморозвитку.

Тому для того, щоб формувати кадровий потенціал як основу конкурентоспроможності сільськогосподарського підприємства необхідно вирішити питання теоретичного характеру щодо визначення поняття конкурентоспроможності кадрового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Згідно із результатами дослідження Світового Банку людський фактор забезпечує 64 відсотки економічного зростання в країнах з перехідною економікою, тоді як виробничі фактори – 16, природні чинники – 20% [3]. Теоретичним основам кадрового потенціалу приділяли увагу такі вчені як Томпсон А.А., Віханський О.С., Краснокутська Н.С., Бачевський Б. Є., Заблудська І. В., Решетняк О. О., Фатхутдинов Р.А. Проте, визначення конкурентоспроможності кадрового потенціалу сформовано не достатньо.

Мета статті обумовлена відсутністю чіткого визначення конкурентоспроможності кадрового потенціалу, особливо в умовах інноваційного розвитку аграрного сектору економіки.

Виклад основного матеріалу. Погляди науковців на значення кваліфікованих кадрів для підприємства зустрічаються у багатьох працях. Зокрема, у підручнику по стратегічному менеджменту говориться, що «талановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці – це не тільки ресурс, що дозволяє ефективно досягати поставлених цілей, але і джерело конкурентної переваги» [5].

О.С. Віханський, відзначає, що «...основою будь-якої організації і її головним багатством є люди. При цьому людина стає не тільки ключовим і самим цінним «ресурсом» організації, але і самим коштовним. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і є одною з найважливіших сфер створення конкурентних переваг» [2].

Із подібних поглядів щодо впливу кадрів на діяльність усього підприємства і сформувався поняття кадрового потенціалу. На визначення цього поняття у своїх працях звертали увагу багато науковців та вчених і всі визначення різняться формулюванням, повнотою.

Так, Краснокутська Н.С. визначення кадрового потенціалу зводить до наступного: «Сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства» [4].

У деяких підручниках кадровий потенціал ототожнюється із трудовим потенціалом. На це звертають увагу Бачевський Б. Є., Заблудська І. В., Решетняк О. О. Проте, зазначені автори вбачають різницю між цими поняттями, та дають їм наступні визначення:

- кадровий потенціал відображує якісну сторону властивості даного ресурсу забезпечити виконання технологічного процесу створення матеріальних або нематеріальних цінностей з характеристиками, які відповідають вимогам ринку.

- трудовий потенціал характеризує властивість даного ресурсу забезпечити виготовлення потрібного ринку обсягу продукції заданої якості для отримання прибутку у оптимальному для даного етапу розвитку підприємства розмірі [1].

Кадровий потенціал розглядається як на рівні підприємства, так і на рівні окремого працівника. Так, кадровий потенціал працівника відображує його властивість забезпечити виконання конкретного завдання зі створення матеріальних або нематеріальних цінностей, чи певного обсягу робіт (послуг) в заданих умовах виробництва, пристосуватися до зміни умов та змінити вказані умови у процесі самовдосконалення. Кадровий потенціал відображує, головним чином, якісні характеристики працівника [1].

У підручнику «Потенціал і розвиток підприємства» [1] розглядається кадровий потенціал на рівні працівника. Автор відносить до складу кадрового потенціалу працівника наступне:

- психофізіологічні властивості особистості, такі як вік, стать, стан здоров'я, працездатність, інші характеристики, обумовлені вимогами конкретного робочого місця;

- кваліфікаційні характеристики – рівень та профіль спеціалізації, якість загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, здатність до творчості, здатність до розвитку, інші показники, обумовлені рівнем складності (розрядом) роботи;

- соціальні характеристики – комунікабельність, дисциплінованість, ціннісні орієнтації, інтереси, усе що впливає на процес виробництва, коли той вимагає координації спільних дій.

Із складових кадрового потенціалу впливає, що чим кращі та міцніші психофізіологічні, кваліфікаційні та соціальні характеристики працівника, тим інтенсивніше ці ж характеристики він застосовуватиме у своїй діяльності. А якщо правильно стимулювати працівника та направляти його діяльність на досягнення цілей підприємства, то і результат буде відповідним.

Для розкриття здібностей і можливостей у кадровому складі виділяють групи, що грають різну роль у процесі досягнення цілей розвитку підприємства:

- працівники, що визначають цілі розвитку підприємства;

- працівники, що розробляють засоби досягнення цілей (продукцію, науково-дослідницькі розробки, технології);
- працівники, що організують процес створення засобів досягнення цілей;
- працівники, що безпосередньо створюють засоби досягнення цілей;
- працівники, що обслуговують процес створення засобів досягнення цілей [4].

І, цілком закономірно, що чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та синергійний ефект від їх взаємодії, тим вищий сукупний кадровий потенціал і, як наслідок, результати діяльності підприємства на обраному ринковому сегменті. Це пов'язано з тим, що працівники, які мають необхідний комплекс знань і умінь і відповідні особистісні якості, складають ядро кадрового потенціалу. Саме працівники, що входять до його складу, вибирають, виконують і координують дії, які забезпечують переваги на ринках товарів і послуг, і тим самим високий рівень реалізації можливостей підприємства.

Перераховані складові зумовлюють той факт, що саме кадровий потенціал характеризується найбільшою активністю та найменшою передбачуваністю розвитку порівняно з іншими елементами системи ресурсів підприємства. Люди не є пасивним об'єктом управління, вони активно змінюють себе, свої особистісні та професійні характеристики, ставлення до праці, керівництва та до підприємства взагалі. Таким чином працівники впливають на процес прийняття рішень, які пов'язані з їх інтересами та змінюють вартість кадрового потенціалу в цілому та конкретного працівника. З іншого боку, працівник має право відмовитися від умов, на яких його збираються використовувати, обговорювати з керівництвом рівень винагороди за працю, навчатися іншим професіям, ухилятися від виконання обов'язків, звільнятися за власним бажанням і т. ін., що призводить до обмеженої керованості станом даного ресурсу.

Ефективна діяльність аграрного підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього майнового потенціалу, але і від компетенції персоналу й ефективної його внутрішньої організації. Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу потрібні, насамперед, правильно підібрані кадри, якісні їх навчання, організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для проявлення ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання.

Сучасний розвиток аграрного бізнесу нині часто називають інноваційним. Така назва зумовлена тим, що старі методи розвитку аграрного підприємництва себе вижили, тому виникла необхідність у новій моделі розвитку аграрного сектору економіки. Нова модель розвитку потребує нових підходів, методів, ідей, нестандартних рішень, досвіду з-за кордону, а все це залежить від інноваційного мислення кадрів. Тому, важливо звернути увагу на формування кадрового потенціалу аграрного підприємства.

Основними складовими, що формують кадровий потенціал аграрного підприємства, є:

- оплачувана праця найманих працівників по створенню товарів (послуг), що реалізуються на ринку;
- створювана оплачуваною працею працівників інтелектуальна власність (секрети виробництва, технології, патенти і т. ін.), що відображується в балансі підприємства, але не призначена для продажу як товар;
- створювана працівниками підприємства, але не оплачувана і, відповідно, не відбивана в балансі інтелектуальна власність у вигляді бізнес-ідей, а також ділові зв'язки й особистий імідж співробітників;
- організаційна культура підприємства – унікальна для кожної організації сукупність формальних і неформальних норм або стандартів поведінки, яким підкоряються члени організації; структура влади та її компетентність; система винагород і способів їхнього розподілу; цінності, унікальні для даної організації; моделі комунікації; базисні переконання, що розділяються членами організації, які діють підсвідомо та визначають спосіб бачення себе й оточення.

Проявляючи свої здібності, працівник, тим самим, проявляє свій потенціал, особисту відмінність від інших працівників, а отже і конкурентоспроможність. У загальному виді конкурентоспроможність – це властивість об'єкта, що характеризується ступенем реального чи потенційного задоволення їм конкретної потреби в порівнянні з аналогічними об'єктами, що діють на даному ринку [6]. Щодо безпосередньо кадрової конкурентоспроможності, то вона проявляється у генерації корисних ідей для підприємства, які можуть бути реалізовані та приносити певну користь.

Отже, з нашої точки зору, конкурентоспроможність кадрового потенціалу – це комплекс потенційних або реалізованих можливостей, вмінь та навичок персоналу, що проявляється у генерації корисних ідей для підприємства, які можуть бути реалізовані та приносити певну користь.

До обумовлюючих складових конкурентоспроможності кадрового потенціалу можна віднести: рівень освіти, професійні здібності, професійні навички. Від якості отриманої освіти залежить база знань, від якої відштовхуватиметься працівник у своїй професійній діяльності. У процесі професійної діяльності формуються професійні здібності, а потім вже з'являються професійні навички. Чим індивідуальніші і якісніші будуть професійні навички, тим вище цінуватиметься працівник на ринку праці.

Висновки. Теоретична база поняття кадрового потенціалу повністю не сформована, тому це питання не перестає бути актуальним. Багато вітчизняних та закордонних вчених працюють над удосконаленням теорії кадрового потенціалу, визначають нові складові та фактори впливу, оскільки є розуміння важливості формування основного із потенціалів підприємства – кадрового.

Кожен підприємець бажає мати у кадровому складі свого підприємства кваліфікованих, мислячих, відповідальних працівників, адже розуміє, що від кадрового складу, а особливо від його потенціалу, залежить діяльність всього підприємства. Конкурентоспроможність кадрового потенціалу являється головною складовою конкурентних переваг підприємства, що дозволяє йому реалізовувати весь свій потенціал на вітчизняному та світовому ринках.

Для аграрних підприємств конкурентоспроможний кадровий потенціал є базовою складовою успішної діяльності. Необхідно навчитися правильно формувати кадровий склад, мотивувати працівників та підтримувати кадровий потенціал шляхом підвищення рівня освіченості працівників.

Анотація

Розглянуто підходи вітчизняних та закордонних вчених на визначення поняття кадрового потенціалу, вказані розбіжності між визначеннями «трудова потенція» та «кадровий потенціал». Розглянуто поняття конкурентоспроможності та зосереджено увагу на конкурентоспроможності кадрового потенціалу. Також приділено увагу проблемам кадрового потенціалу в умовах інноваційного розвитку аграрного сектору економіки.

Ключові слова: кадровий потенціал, конкурентоспроможність, трудова потенція, кадровий потенціал працівника, інноваційна спрямованість.

Аннотация

Рассмотрены подходы отечественных и зарубежных ученых на определение понятия кадрового потенциала, указанные различия между определениями «трудова потенція» и «кадровий потенціал». Рассмотрено понятие конкурентоспособности и сосредоточено внимание на конкурентоспособности кадрового потенциала. Также уделено внимание проблемам кадрового потенциала в условиях инновационного развития аграрного сектора экономики.

Annotation

The approaches of domestic and foreign scholars on the definition of human potential, given the differences between the definitions of "employment potential" and "human potential." The concept of competitiveness and focus on the competitiveness of human resources also paid attention to the problems of human resources in terms of innovative development of the agricultural sector.

Список використаної літератури:

1. Бачевський Б. Є. Потенціал і розвиток підприємства: Навч. пос. / Б.Є. Бачевський, І.В. Заблудська, О.О. Решетняк. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 400 с.
2. Виханський О.С. Стратегическое управление / О.С. Виханский. — М.: «Гардарики», 2003. — 296 с.
3. Коломієць В.М. / Принципи визначення конкурентоспроможності персоналу підприємства / В.М. Коломієць // Економіка та держава. — 2006. — №12. — С. 81-82
4. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник. / Н.С. Краснокутська. — Харківський державний університет харчування та торгівлі. — 2004. — 287с.
5. Томпсон А.А. / Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа: Пер. с англ. / А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд. — М.: Изд. дом «Вильямс», 2002
6. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов — М.: ИНФРА-М, 2000.

УДК: 338.24:330.342

Думенко І.В.

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ЕКОНОМІЧНОГО УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Проблема людського життя, забезпечення його безпеки набула особливої актуальності й гостроти в останні роки завдяки усвідомленню його унікальності та необхідності захисту життєдіяльності людини в усіх її проявах. У ХХ столітті та на початку ХХІ століття це знайшло свій відбиток не тільки в наукових розробках вчених, політиків та практиків, а й у міжнародних правових актах, програмах гуманістично орієнтованих політичних партій і соціально-економічній політиці урядів різних країн. Ці здобутки цивілізації дедалі глибше входять у масову та індивідуальну свідомість і спонукають сучасне покоління людей до пошуків шляхів досягнення стану безпеки життєдіяльності, життєвого благополуччя і процвітання, забезпечення якомога більш повного задоволення своїх потреб, створення умов для реалізації творчого потенціалу.

Також необхідно зазначити, що глобалізація світу, виходячи за суто економічні межі і включаючи політику, ідеологію, культуру, спосіб життя, а також середовище життєдіяльності людини [1], породжує стан нестабільності і невизначеності, який в кінцевому рахунку має завершитися створенням цілковито нової системної конфігурації безпеки [2, 3].

Формування та забезпечення безпечної життєдіяльності в Україні неможливе без глибокого дослідження фундаментальних проблем безпеки життєдіяльності людини,