

## Посилання на статтю

Мирошніченко П.І. Дослідження чинників впливу на безпеку кадрового потенціалу аграрних підприємств / П.І. Мирошніченко, І.М. Манько // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2013 - №1(45). - С. 95-100.

УДК 631.11:331.101.3

**П.І. Мирошніченко, І.М. Манько**

### **ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА БЕЗПЕКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Виявлено, що існуюча класифікація чинників безпеки кадрового потенціалу аграрних підприємств не враховує такі сучасні тенденції в управлінні як розвиток інформаційних технологій і гуманізація праці. Існуюча класифікація чинників має бути переглянута і доповнена з позицій нових принципів управління та із врахуванням специфіки агропромислового комплексу. Табл. 1, дж. 10.

Ключові слова: чинники, персонал, безпека, потенціал, ефективність управління, аграрні підприємства.

**П.И. Мирошніченко, И.Н. Манько**

### **ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Виявлено, что существующая классификация факторов безопасности кадрового потенциала аграрных предприятий не учитывает таких современных тенденций в управлении, как развитие информационных технологий и гуманизация труда. Существующая классификация факторов должна быть пересмотрена и дополнена с позиций новых принципов управления и с учетом специфики агропромышленного комплекса.

**P.I. Miroshnichenko, I.M. Manko**

### **RESEARCH OF FACTORS OF INFLUENCE ON THE PERSONNEL'S MANAGEMENT EFFICIENCY IN THE AGRARIAN ENTERPRISES**

It is proved, that existent classification of the agrarian enterprise's personnel potential factors does not take into account such modern tendencies in management, as development of information technologies and humanizing of labour. Existent classification of factors should be revised and complemented from positions of new management principles and taking into account the specific of agroindustrial complex.

**Постановка проблеми.** Підприємства, особливо ті, що є первинними джерелами ресурсної бази, здійснюють вагомий внесок у формування ВВП та експортного балансу країни. Тому від стійкості потенціалу підприємств, що забезпечують сировинну базу галузі, зокрема сільськогосподарських підприємств, залежить фінансово стійкий розвиток держави. Доцільно визначити способи, підходи та заходи щодо забезпечення стійкого та безпечного розвитку базових підприємств галузі. Практичною базою досліджень є

“Управління проектами та розвиток виробництва”, 2013, № 1(45)

1

сільськогосподарські підприємства як первинна ланка АПК, де виробляється вихідна сировина, від рівня якості якої залежить якість продукції всього АПК, стійкість функціонування та розвитку підприємств галузі. Підприємства АПК пов'язані виробничо-технологічними операціями, сировинною та матеріальною базою, комплексом взаємозалежних та взаємопов'язаних виробничо-господарських та комерційних процесів. У тісному зв'язку дуже важливим питанням є стійкість підприємства, адже у випадку нестабільної діяльності підприємств будь-якої ланки або операції кризові явища та нестійкість може поширитися на інші функціональні підсистеми або сфери АПК та дестабілізувати галузь у цілому. Тому при прогнозуванні та забезпеченні безпеки та стійкості потенціалу слід враховувати всі можливі варіанти подальшого розвитку підприємства і галузі для стабілізації його роботи в будь-яких умовах. Поліпшення якості управління персоналом в цілому і зростання продуктивності праці зокрема забезпечується науково обґрунтованим використанням усього комплексу чинників, що впливають на безпеку кадрового потенціалу підприємств галузі.

Дане питання актуально особливо зараз, коли багато українських аграрних підприємств, особливо дрібні і середні, зазнають нині чималі труднощі економічного характеру, обмежені в ресурсах, і проблема їх виживання багато в чому повинна вирішуватися за рахунок резервів, використання яких не потребує великих витрат.

Проте в сучасній вітчизняній економіці відсутні цілеспрямовані теоретичні та прикладні розробки з даної тематики, що призводить до вирішення питання оцінки впливу різних факторів на безпеку кадрового потенціалу без урахування реально сформованої економічної ситуації.

Велике значення має також питання про правильну класифікацію вище названих чинників. При складанні такої класифікації слід враховувати, що чинники діють не ізольовано, а у взаємозв'язку один з одним, при цьому враховують нові принципи і тенденції управління персоналом.

Така удосконалена класифікація чинників дозволяє більш повно розкрити природу продуктивності праці, виявити особливості дії окремих чинників з урахуванням специфіки кожного конкретного напрямку діяльності аграрного підприємства, що дає можливість правильно використовувати резерви зростання ефективності управління персоналом в цілому.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблемою досліджень чинників впливу на безпеку кадрового потенціалу займалися такі вітчизняні і закордонні вчені як В.І. Богачов, В. М. Гончаров, О.П. Єгоршин, Л.І. Михайлова, С.Г. Турчіна та ін. [1-10]

Проте з розвитком нових видів техніки й устаткування та удосконаленням технологій управління, змінюються і вимоги управлінців до персоналу, зростають потреби аграрних підприємств. Як показала практика, система управління персоналом, що склалася в аграрних підприємствах, є неефективною. Тому назріла необхідність у перегляді класифікації чинників, котрі впливають на безпеку кадрового потенціалу.

**Метою статті** є наведення чинників, що впливають на безпеку кадрового потенціалу аграрних підприємств і визначення подальших напрямів їх удосконалення.

**Основний матеріал дослідження.** Для успішного виконання робочих завдань у сфері ефективності управління персоналом першорядне значення має вивчення чинників, що впливають на продуктивність праці, своєчасне і повне використання резервів росту та вдосконалення науково обґрунтованої системи аналізу та планування продуктивності праці і оцінки ефективності управління

персоналом. Проаналізуємо детальніше існуючі методологічні підходи до класифікації чинників, що впливають на управління персоналом. Ряд українських вчених [1, 2] пов'язують чинники впливу з методами управління, які на їхню думку наступні: адміністративні, економічні і соціально-психологічні.

А російський дослідник [3, с. 549-606] поділяє чинники впливу на адміністративні, економічні та розглядає окремо соціологічні чинники від психологічних.

Інші українські вчені [9, с. 109-140] класифікують чинники росту продуктивності праці персоналу в підприємствах наступним чином: соціально-економічні, матеріально-технічні, організаційно-економічні та зовнішні чинники. До зовнішніх чинників вчені відносять соціально-економічні умови в суспільстві у Донбаському регіоні, природні умови і розташування підприємства, рівень кооперації з іншими підприємствами та ін.

Українські дослідники [7, с. 96-102] виокремлюють мотиваційні чинники впливу. Вони вважають, що в агропромисловому виробництві "...в мотиваційному механізмі вбачається суттєва прогалина, що стосується оплати праці". Вихід із сформованої ситуації буде знайдено лише за умови здатності аграрних підприємств "...забезпечити гармонійне функціонування і достатнє фінансове підкріплення всіх складових мотиваційного механізму".

Російська вчена [8, с. 256-257] поділяє чинники на матеріальні й нематеріальні. До першої групи вона відносить заробітну плату, премії, надбавки, участь у капіталі і прибутках.

До нематеріальних чинників – соціальні, моральні, творчі, соціально-психологічні. Вона вважає, що "методи мотивації мають бути направлені на максимальне залучення людей, які володіють знаннями, у вирішення загальних задач організації, в процес прийняття рішень".

Узагальнюючи вище зазначене, представимо існуючу класифікацію чинників, що впливають на безпеку кадрового потенціалу у вигляді табл.1.

Виокремлюють наступні групи чинників впливу: фізіологічні, технічні та технологічні, структурно-організаційні, соціально-економічні, соціально-психологічні та територіально-ситуаційні.

Склад і структуру кожного чинника показано у табличному вигляді. Наприклад, до технічних та технологічних чинників належить характер вирішуваних завдань, складність праці, технічна оснащеність, рівень використання науково-технічних досягнень та ін.

Таблиця 1

**Класифікація чинників впливу на безпеку кадрового потенціалу**

<b>Чинники впливу на безпеку кадрового потенціалу</b>	<b>Склад і структура чинників</b>
Фізіологічні	Стать Вік Стан здоров'я Розумові здібності Фізичні здібності та ін.
Технічні та технологічні	Характер вирішуваних завдань Складність праці Технічна оснащеність Рівень використання науково-технічних досягнень тощо
Структурно-організаційні	Умови праці Обсяг підприємства Режим роботи Стаж роботи

	Кваліфікація персоналу Рівень використання персоналу та ін.
Соціально-економічні	Матеріальне стимулювання Страховання Соціальні пільги та ін.
Соціально-психологічні	Моральний клімат у колективі Статус і визнання Організаційна культура в підприємстві Перспектива просування по службі та ін.
Територіально-ситуаційні	Місце розташування підприємства Витрати часу на дорогу від дому до роботи Рівень конкуренції Диференціація доходів Акціонування підприємств та ін.

Поряд із наведеними вище дослідженнями в теорії і практиці управління склались три найбільш поширені підходи до оцінки ефективності управління персоналом [5, 9]: посилення вимогливості і контролю до всього персоналу, демократизація управління та інтегральний підхід, що об'єднує перший та другий. При посиленні вимог до персоналу й тотальному контролю за його діяльністю, практика показує, що крім матеріальних стимулів, на персонал впливає також страх втратити свою роботу чи викликати невдоволення керівництва. При цьому підході ефективність управління низька.

При другому підході, крім матеріальних чинників, на ефективність управління впливають і нематеріальні – висока соціальна культура [4, 6], компроміс інтересів керівництва та персоналу тощо. При другому підході ефективність управління вище, ніж при першому, проте більш доцільним є їх поєднання. Інтегральний підхід заснований саме на поєднанні першого і другого підходу та ґрунтується на побудові синтетичного (інтегрального) показника.

Слід урахувати, що розвиток сільськогосподарського виробництва схильний до впливу різних факторів, що зумовлюються характером використання і природно-ресурсного потенціалу, станом матеріально-технічної бази, наявністю та рівнем якості об'єктів інфраструктури й ін. Ці та інші чинники також мають вплив на розвиток кадрового потенціалу. Саме тому структуризація цих факторів дозволить виявити характер основних проблем забезпечення безпеки і стійкості сільськогосподарських підприємств, визначити ефективні напрями їхнього розвитку, установити індикатори оцінки її стану а також умови, активізуючи можливості формування нових та розвиток існуючих складових безпеки і стійкості, ураховуючи галузеві особливості організації сільськогосподарської діяльності.

Науково-технічні чинники впливу на кадровий потенціал характеризуються рівнем розвитку техніки й технології підприємства, удосконаленням засобів та предметів праці, забезпечуючи підвищення рівня технічної та енергетичної озброєності, механізації та автоматизації підприємства. У результаті впровадження нової техніки та технології у виробництво на підприємстві формуються умови для зміни технічних параметрів та характеристик основних виробничих фондів сільськогосподарських підприємств, що дозволяє виготовляти нові, інноваційні види продукції, мінімізувати виробничі витрати, а також підвищувати рівень продуктивності та інтелектуалізації праці, за допомогою чого підвищується рівень безпеки кадрового потенціалу підприємств.

Ураховуючи багатосторонній характер організації виробництва, окремі вчені пропонують виокремлювати фактори відносно таких класифікаційних груп: рівень впливу, час виникнення, механізм впливу, засіб використання, ступінь впливу та

ступінь керованості, які характеризують особливості, зокрема, сільськогосподарського підприємства. Проте, розглянуті чинники є неоднаковими. Вони різні за впливом, джерелом, походженням, тривалістю впливу. Тому є доцільною їх комплексний розгляд, систематизація та класифікація. Їх класифікаційний розподіл дозволить підвищити рівень управління ризиками, що сприятиме ефективному управлінню безпекою кадрового потенціалу підприємств.

Соціальні чинники впливу на безпеку кадрового потенціалу характеризуються умовами праці, кваліфікацією та рівнем прибутків працівників підприємства. У свою чергу, організаційні фактори характеризуються формами організації праці, а також рівнем спеціалізації та розподілом праці. Вплив екологічних чинників на безпеку кадрового потенціалу зумовлений необхідністю відповідності технологічних особливостей та технічних умов на підприємстві, установлених стандартами якості та санітарно-технічними нормами, прийнятими в галузі.

Для того щоб знизити ризик впливу на безпеку кадрового потенціалу й підвищити стійкість підприємства, необхідним є формування відповідного інструментарію оцінки стану безпеки кадрового потенціалу підприємств та системи управління нею, також є потреба в організаційних заходах, зокрема економічному, організаційному механізмі управління в структурі агровиробництва. Для вибору ефективних форм і методів такого механізму в агропродовольчому комплексі потрібно, перш за все, забезпечити стійке виробництво продукції, створити систему оцінки та моніторингу, розробити відповідний інструментарій.

Таким чином, за рахунок доцільного та ефективного використання нормативно-правових, фінансових, управлінських та організаційних джерел забезпечення діяльності на вітчизняних аграрних підприємствах досягається підвищення їх стійкості, безпека кадрового потенціалу, рентабельність та фінансова стабільність господарської діяльності.

Незважаючи на значну кількість підходів до класифікації факторів підприємств, доцільно визначити, що усі вони є розрізненими, не систематизовані та не враховують галузевої специфіки підприємств, що може мати прояв у вигляді підвищених фінансових ризиків та негативного впливу чинників. Тому з метою комплексного врахування всієї сукупності чинників можна удосконалити систему класифікації факторів впливу на безпеку кадрового потенціалу підприємств галузі, яка ураховує оптимальну кількість факторів, за допомогою яких повинна формуватися та підтримуватися безпека кадрового потенціалу саме сільськогосподарських підприємств.

**Висновки та пропозиції.** Діяльність підприємств в умовах ринкової економіки обумовлює перегляд існуючих методів управління та побудови такої системи класифікації чинників впливу на безпеку кадрового потенціалу, яка б задовольняла і достатньо стимулювала керівництво аграрних підприємств й працюючий там персонал. Попередні системи управління персоналом показали, що вони вже стали неефективними. Результатом тому став занепад підприємств. Тому проблеми спілкування та партнерства між керівництвом та персоналом аграрних підприємств, їх взаємодії й способів ефективного використання персоналу набули виключної актуальності. Отже, назріла необхідність в дослідженні чинників впливу з урахуванням нових принципів управління. Наприклад, зараз у класифікації чинників не враховані такі сучасні тенденції як розвиток інформаційних технологій і гуманізація праці [2, 10], що приводить до підвищення вимог до персоналу, наслідком цього є створення роботодавцями віртуальних робочих місць і управління персоналом через мережу Інтернет,

розвиток концепції безперервного (професійного) навчання, діалог між роботодавцем і персоналом.

Таким чином, узагальнюючи досліджені групи чинників, можна відзначити, що вони не всі враховані згідно реалій теперішнього часу. Деякі чинники, які носять об'єктивний характер є недостатньо дослідженими, мають враховувати специфіку агропромислового комплексу і розвиток сучасних технологій. Тому класифікація чинників впливу на безпеку кадрового потенціалу має бути переглянута і доповнена новими чинниками.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Гончаров В.М. Управління персоналом: навч. пос. / [Гончаров В.М., Додонов О.В., Кириченко І.А., Гончаров Є.В. та ін.]. – Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2008. – 148 с.
2. Гуманизация труда: адаптация организационно-технических систем к человеку: Монография / [Гончаров В.Н., Дорофиев В.В., Радомский С.И., Радомская М.С. и др.]; под общей ред. проф. В.Н. Гончарова. – Донецьк: ООО "Альматео", 2005. – 224 с.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом. / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 606 с.
4. Комаров Е.И. Культура управления: измерение и изменение / Е.И. Комаров // Управление персоналом. – 1997. – № 3. – С. 23-28.
5. Внутрішній економічний механізм підприємства. / [Круш П.В., Тульчинська С.О., Тульчинський Р.В., Кириченко С.О. та ін.]. – К.: Центр уч-бової літератури, 2008. – 206 с.
6. Мартынова Р.В. Основы организационного поведения / Р.В. Мартынова. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2009. – 272 с.
7. Михайлова Л.І. Кадровий менеджмент в сільськогосподарських підприємствах: моногр. / Л.І. Михайлова, С.Г. Турчина. – Суми: вид-во "Козацький вал", ВАТ "СОД", 2009. – 312 с.
8. Румянцева З.П. Загальне управління організацією. / З.П. Румянцева. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 304 с.
9. Ткаченко В.Г. Кадровий потенціал України: стан, проблеми підготовки і можливості раціонального використання: моногр./ Під заг. ред. проф. В.Г. Ткаченко і проф. В.І. Богачова. – Луганськ: "Книжковий світ", 2011. – 244 с.
10. Хмельницький О.О. Інформаційна культура: підготовка кадрів до інформаційної роботи / О.О. Хмельницький. – К.: КНТ, 2007. – 196 с.

Рецензент статті  
д.е.н., проф. Родіонов О.В.

Стаття надійшла до редакції  
11.03.2013 р.