



Л. М. Демиденко

ЛОГІСТИЧНИЙ ПІДХІД ДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Проаналізовано основні характеристики кадрового потоку аграрного підприємства. Визначено задачі управління кадровими потоками по напрямкам кадрової логістики аграрного підприємства.

Ключові слова: кадрові потоки, логістична система, кадрова логістика.

Постановка проблеми

Формування ринкових відносин у нашій країні зумовило ряд нових завдань, вирішення яких неможливе на основі старих уявлень, підходів і методів управління економічними процесами. Особливої гостроти тут набувають проблеми управління кадрами, формування трудових колективів, що володіють необхідними ресурсами для вирішення складних завдань сучасного виробництва.

Успішне підприємство прагне максимально ефективно використовувати потенціал своїх працівників, створюючи всі умови для найбільш повної віддачі співробітників на роботі і для інтенсивного розвитку їхнього потенціалу.

Підприємства, що вважають кваліфіковані кадри найбільш важливим своїм ресурсом, можуть розраховувати на ефективне функціонування логістичної системи. Проводячи аналіз логістичної системи важливо враховувати характеристики потоків корисних ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних, трудових і т. д. Корисність ресурсів визначається ступенем реалізації управляючих функцій і забезпечення ефективності функціонування логістичної системи. Кількість потоків, що циркулюють в системах, залежить від типу логістичної системи. Потік трудових ресурсів є особливим видом потоку та визначається кількісними й якісними характеристиками, що відіграють визначальну роль у функціонуванні та управлінні логістичними системами.

Для визначення напрямів підвищення ефективності використання персоналу аграрних підприємств необхідно охарактеризувати кадрові потоки на підприємстві та визначити основні задачі управління ними по кожному напрямку кадрової логістики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми

Можливість розгляду трудових ресурсів у формі поточкових процесів, а також доцільність застосування системного підходу до управління даними

ресурсами фрагментарно аналізується в дослідженнях таких вітчизняних і зарубіжних авторів як: Л. Д. Гармидер [1], Н. Г. Кормін [3], А. В. Фоменко [4] та ін.

Дана проблема досить вузько розглядається як в дослідженнях в області економіки праці, так і в дослідженнях в області логістики, що не дозволяє повною мірою реалізувати можливості використання логістичного підходу до управління персоналом.

Мета дослідження

Визначити напрями кадрової логістики аграрного підприємства та проаналізувати основні завдання управління кадровими потоками з метою підвищення ефективності використання персоналу аграрних підприємств.

Результати досліджень

Незважаючи на високу ступінь усвідомлення важливості найбільш повного і раціонального використання трудових ресурсів в сучасній економіці, можна відзначити принаймні два основні чинники, які суттєво зменшують ефективність їх використання.

По-перше, істотним чинником, що обмежує повне й ефективне використання трудових ресурсів, є безробіття, представлена на ринку праці в різних формах і видах. Втрачений при безробітному стані робочий час не може бути відновлено, що є наслідком зростання втрачених можливостей всього суспільства в цілому. Члени суспільства, що знаходяться в положенні безробітних, повинні мати можливість споживати життєві блага на рівні не нижче прожиткового мінімуму. Тому суспільство змушене шукати кошти для підтримки безробітних, які не служать подальшому розвитку економіки країни і також можуть вважатися витратами безробіття. Суспільство та економіка характеризуються властивістю мультиплікативності, яке передбачає, що скорочення доходів безробітних призводить до скорочення споживання,

обумовлює скорочення ринку і негативно впливає на економічний розвиток і стан країни. Виникаючі в системі суспільства негативні тенденції мають схильність до збільшення і поширення по системі.

По-друге, використання трудового потенціалу працівника, навіть при наявності зайнятості, може бути далеко неповним і нерациональним. Так, при роботі не за фахом можуть бути нереалізовані здібності працівника та нерационально використовуються кошти, витрачені раніше на його підготовку. У цьому зв'язку окремо слід згадати проблему формування потенціалу трудових ресурсів в навчальних закладах як в процесі початкового навчання, так і при підвищенні або зміні кваліфікації. Відсутність зв'язку з ринком праці і кінцевими споживачами призводить до неякісної підготовки, яка через невідповідність вимогам ринку надалі також стає причиною неефективного використання потенціалу трудових ресурсів.

Ці фактори обумовлюють необхідність комплексного підходу до управління трудовими ресурсами як єдиним об'єктом з урахуванням динамічності його змін в часі і просторі на макроекономічному рівні. Таким методологічним підходом є підхід, заснований на логістичній концепції, що передбачає вивчення потокових процесів. Для обґрунтування можливостей застосування логістичної концепції до аналізу ефективності використання трудових ресурсів насамперед необхідно встановити об'єкт, що відповідає вимогам логістики.

Таким чином, об'єктом застосування логістичної концепції підвищення ефективності використання персоналу аграрних підприємств є кадрові потоки. Основними характеристиками кадрових потоків аграрного підприємства є:

1. По-перше, по аналогії з матеріальними, фінансовими, інформаційними та іншими ресурсними потоками, ознаками кадрових потоків є динамічність та безперервність їх існування в просторі та часі (від постачальника до споживача) і їх змінність.
2. По-друге, на відміну від інших видів потоків, кадрові потоки мають нерозривний зв'язок із робочою силою, і, відповідно, людьми та населенням, точніше з його економічно активною частиною, яка може приймати участь у формуванні, перетворенні та реалізації трудового потенціалу.
3. По-третє, основною складовою кадрового потоку є «людський капітал», що являє собою сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в сфері агропромислового виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на збільшення обсягів виробництва продукції рослинництва й тваринництва. Це,

в свою чергу, є успішною передумовою зростання прибутковості аграрних підприємств, національного доходу і, в кінцевому рахунку, задоволення потреб населення в продуктах харчування.

В загальному випадку логістична концепція підвищення ефективності використання персоналу аграрних підприємств виступає складовою частиною логістики матеріальних потоків. Дійсно, якщо в розрізі системного підходу розглядати підприємство як об'єкт логістичного впливу, то управління їм передбачає роботу і з матеріальним, і з інформаційним, і з кадровим, і, звичайно, з фінансовим потоками. Тоді весь ресурсний потенціал підприємства (сировина, матеріали, фінанси, інформація, кадри, імідж і т. д.) можна показати в розвитку, тобто в кожний фіксований момент часу підприємство буде представлене сукупним запасом з цих ресурсів.

Варто відмітити, що основною метою використання логістичного підходу до управління трудовими ресурсами є забезпечення підприємства потрібними кадрами необхідної кваліфікації, в потрібний час (враховуючи потребу в людських ресурсах на даний час і на перспективу), у необхідній кількості та в потрібному місці (для виконання конкретних робіт), необхідними структурним підрозділам підприємства з найвигіднішими витратами (на оплату праці та інші витрати по утриманню персоналу).

Для аграрних підприємств використання логістичного підходу до управління трудовими ресурсами є особливо актуальним, оскільки сільське господарство характеризується сезонністю виробництва продукції. Тому в період особливо напружених робіт (посівна, період збору врожаю сільськогосподарських культур) аграрні підприємства потребують наявності такої кількості працівників, яка б мала змогу забезпечити повне та своєчасне виконання цих робіт.

Як будь-який інший вид ресурсів, кадри повинні надходити в логістичні системи (прийматися на роботу), розвиватися і використовуватися в них (виконувати свої посадові обов'язки, навчатися, переміщатися на інші посади) і виходити за межі (звільнятися). Таким чином, кадрова логістика підприємства має чотири основні напрями:

- оптимізація вхідних потоків відповідно до потреб фірми;
- використання кадрів;
- розвиток кадрів;
- вивільнення кадрів (рис. 1).



Рис. 1. Основні напрями кадрової логістики [3]

Виходячи з даних напрямів кадрової логістики можна виділити основні задачі управління кадровими потоками на підприємстві (табл. 1).

Висновки

Таким чином, використання логістичного підходу до управління персоналом дозволяє аграрним підприємствам забезпечити необхідну кількість персоналу в залежності від ступеня напруженості робіт в сільському господарстві; визначити якість кадрового ресурсу в зв'язку з реалізацією основних цілей і завдань підприємства, а також виявити відмінності між співробітниками в способах прийому, обробки, зберігання і передачі інформації; оцінити соціально-психологічний клімат і дати рекомендації по оптимальним міжособистісним дистанціям; визначити відповідність групового ресурсу, сильних функцій основним функціям підприємства, колективне сприйняття обстановки в процесі трудової діяльності, сформулювати рекомендації з навчання; створити запас якісних трудових ресурсів, здатних реалізувати можливості підприємства.

Література

1. Гармидер Л. Д. Классификация трудовых потоков логистики [Текст] / Л. Д. Гармидер // Академичний огляд. — 2010. — № 1(32). — С. 78–85.
2. Есенькин Б. С. Логистика в книжном деле: учебник для вузов [Текст] / Б. С. Есенькин, М. Д. Крылова. — М. : МГУП, 2002. — 332 с. — Режим доступу: <http://www.hi-edu.ru/e-books/xbook118/01/part-013.htm#i2099>.

3. Кормин Н. Г. Применение кадровой логистики в управлении персоналом организации [Текст] / Н. Г. Кормин. — Режим доступу: <http://www.lib.csu.ru/vch/108/023.pdf>.
4. Фоменко А. В. Эффективность применения логистического подхода в системе управления трудовыми ресурсами [Текст] / А. В. Фоменко // Проблемы современной экономики. — № 1(13). — Режим доступу: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=693>.

ЛОГИСТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Л. Н. Демиденко

Проанализированы основные характеристики кадрового потока аграрного предприятия. Определены задачи управления кадровыми потоками по направлениям кадровой логистики аграрного предприятия.

Ключевые слова: кадровые потоки, логистическая система, кадровая логистика.

Леся Николаевна Демиденко, кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики предприятия, Полтавская государственная аграрная академия

THE LOGISTIC APPROACH TO THE INCREASING OF EFFECTIVE PERSONNEL USAGE IN AGRICULTURAL ENTERPRISES

L. Demydenko

The main characteristics of personnel flow in agricultural enterprises are analyzed. There are defined tasks of personnel

Таблиця 1

Задачі управління кадровими потоками по напрямкам кадрової логістики аграрного підприємства

| Оптимізація вхідних кадрових потоків | Оптимізація внутрішніх кадрових потоків | | Оптимізація вихідних кадрових потоків |
|--|---|------------------------------|---|
| | Використання | Розвиток (навчання) | |
| Аналіз забезпеченості кадрами | Розробка стратегії управління персоналом для досягнення цілей підприємства | Розробка програм навчання | Планування вивільнення кадрів |
| Планування потреби: 1) в основних працівниках; 2) в сезонних і тимчасових працівниках (в період «пікових» робіт) | Організація та нормування праці | Профнавчання | Аналіз звільнення кадрів (за об'єктивними та суб'єктивними причинами) |
| Аналіз інформації по ринку праці | Планування витрат на персонал | Планування службової кар'єри | Аналіз забезпеченості кадрами |
| Підбір | Вивчення мотивації праці | Соціальний розвиток | — |
| Відбір | Встановлення систем стимулів і компенсацій | — | — |
| Прийом | Аналіз якості трудового життя, ступеню задоволення важливих особистих потреб через діяльність організації | — | — |
| Адаптація | Визначення морально-психологічного клімату в колективі | — | — |
| — | Впровадження систем оплати праці | — | — |
| — | Оцінка роботи кадрів | — | — |

Джерело: розробка автора з урахуванням [2]

flows management in the direction of personnel logistics in agricultural enterprises.

Keywords: personnel flows, logistic system, personnel logistic.

Lesya Demydenko, the head is Ph. D, senior teacher of department of economy enterprise, Poltava state agrarian academy

Адреса для листування:

36003, м. Полтава, вул. Сквороди, 1/3
Полтавська державна аграрна академія
Кафедра економіки підприємства
Тел.: (05322) 22764

УДК 332.72:332.64:631.11

А. В. Дивнич

ФОРМУВАННЯ РИНКОВОЇ ВАРТІСТІ ЗЕМЕЛЬНИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті досліджені теоретичні аспекти формування ринкової вартості земельних ресурсів сільськогосподарських підприємств. Визначені основні чинники, що здійснюють вплив на земельно-ресурсний потенціал сільськогосподарських підприємств. Обґрунтовано шляхи залучення земельних ресурсів сільськогосподарським підприємством у господарське використання.

Ключові слова: земельні ресурси, ринкова вартість земельної ділянки, чинники формування ринкової вартості земель.

Постановка проблеми

Земля визначається чинним законодавством, а саме ст. 14 Конституції України та ч. 1 ст. 1 Земельного кодексу України як основне національне багатство, що перебуває під особливою охороною держави [1; 2]. Її продуктивна частина – ґрунтовий покрив – є невід’ємною складовою не тільки екосистеми планети, а й продуктивних сил суспільства. У зв’язку з цим земельні ресурси є економічною категорією.

Зазначимо, що земельні ресурси сільськогосподарських підприємств України мають тенденцію до зменшення. Так, спираючись на статистичні дані [11, с. 75; 78] автором визначено, що за роки незалежності площі сільськогосподарських угідь аграрних підприємств щороку зменшувалися в середньому на 40,16 га.

В економіці, що функціонує на ринкових засадах, господарське використання землі як виробничого ресурсу має здійснюватися з урахуванням їх вартості, що забезпечуватиме еквівалентні пропорції суспільного виробництва, відтворення і стимулювання розвитку продуктивних сил. В контексті раціонального землекористування актуальним є визначення вартості земельних ресурсів з метою забезпечення їх подальшого відтворення, а також обґрунтування шляхів їх господарського використання.

Аналіз останніх наукових досліджень

На даний час, поряд із розвитком земельних відносин в Україні, триває адаптація вітчизняної нормативної бази щодо визначення оцінки земель сільськогосподарського призначення. Дослідженню окремих аспектів впливу чинників, що визначають вартість земельних ресурсів сільськогосподарських підприємств присвячені праці В. Г. Андрійчука [6], О. Драпиковського, І. Іванової [7], В. Зайця [9] та інших.

Мета дослідження

Дослідження чинників, що здійснюють вплив на земельно-ресурсний потенціал сільськогосподарських підприємств, обґрунтування шляхів залучення земельних ресурсів у господарське використання.

Результати дослідження

Економіко-правова характеристика землі здійснюється з урахуванням того, що вона є об’єктом природного походження, трудові витрати на створення якого відсутні. Тому, враховуючи домінування у радянській економічній науці трудової теорії вартості, тривалий час земля розглядалася як матеріальна передумова процесу праці та головний