

УДК 698.572.62 : 637.5

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ М'ЯСНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

О.І. Драган, д.е.н., доцент

Національний університет харчових технологій

Постановка проблеми. В умовах економічної нестабільності потрібно шукати шляхи для перегляду та змін існуючих бізнес-процесів, а також суттєвих скорочень витрат у всіх сферах діяльності підприємства. У такій ситуації в першу чергу під скорочення потрапляють витрати, пов'язані з формуванням кадрового потенціалу підприємства. Водночас сучасні інновації підприємств націлені: 1) на здешевлення готової продукції, а саме застосування заміників м'яса, тваринного і рослинного походження, стабілізаторів, барвників, ароматизаторів, емульгаторів тощо; 2) підвищення вимог до якості продукції зі сторони споживачів, зростання попиту на заморожені, розфасовані та упаковані м'ясні продукти. Впровадження цих інновацій вимагає швидкої зміни технологій, застосування сучасного обладнання, дотримання контролю та управління виробничими процесами, поглиблення знань у сфері біотехнології, хімії і мікробіології. Відповідно ускладнились завдання, які покладені в основу формування кадрового потенціалу щодо відповідності спеціалістів та фахівців до вимог сучасного виробництва м'ясної промисловості.

Стан вивчення проблеми. Кадровим питанням присвятили свої дослідження багато вітчизняних і зарубіжних вчених: Ф.Ф. Аунапу, О.А. Бугуцький, В.П. Галушко, О.Д. Гудзинський, Г. Десслер, П. Друкер, Д. Дункан, Г. Емерсон, М.Й. Малік, Г.В. Осовська, А.В. Попов, І.Ф. Степаненко, В.К. Тарасов, Ф.У. Тейлор, В.В. Травін, А. Файоль, А.В. Шегда, С.В. Шекшня, В.В. Юрчишин та інші.

Однак, немало положень, сформульованих вченими, були розраховані на соціально-демографічні аспекти формування кадрового потенціалу, сучасні вимоги до менеджерів, кадрова політика в АПК, технологія роботи з кадрами за ринкових умов та інше. Водночас сьогодні, в умовах економічної кризи необхідно з іншої точки зору подивитися на формування кадрового потенціалу підприємств м'ясної промисловості та запропонувати відповідні ефективні заходи щодо його збереження.

Завданням і методикою досліджень є обґрунтування основних підходів до формування кадрового потенціалу на підприємствах м'ясної промисловості, які є найбільш ефективними з точки зору специфічних особливостей функціонування галузі у

сучасних умовах.

Результати досліджень. *Кадровий потенціал підприємства* – це сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (стратегічного) розвитку підприємства [1, с.200].

Кадровий потенціал підприємства характеризується такими кількісними та якісними показниками [2, с.323]: а) *кількісні показники*: чисельність працівників; професійно-кваліфікаційний склад кадрів; статевий склад; середній вік працівників; стаж роботи на підприємстві в цілому і на певній посаді; укомплектованість підприємства кадрами (рівень заміщення посад) та ін.; б) *якісні показники*: індивідуально-кваліфікаційний потенціал кожного працівника (професійні характеристики); індивідуальні професійні характеристики (професійний досвід, соціально-психологічні особистості, конкурентоспроможність працівника); соціально-психологічні й організаційні параметри групової динаміки: групова згуртованість, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та цінності підприємства тощо.

Різноманітність елементів у поєднанні з різноманітністю численних економічних, соціальних, технологічних, екологічних, якісних факторів лежать в основі поступального розвитку потенціалу, що повинен постійно вдосконалюватися згідно потреб виробництва, яке визначається динамічними ринковими змінами.

Величина кадрового потенціалу на конкретний період часу залежить від кількості і якості трудових ресурсів підприємства, що формуються індивідуальними потенціалами працівників, та чинниками макро- й мікроекономічного середовища, сукупні умови якого дозволяють забезпечувати освітньо-кваліфікаційний і професійний розвиток кадрів (їх кількісних і якісних характеристик) та досягати найбільш ефективного використання кожного працівника завдяки синергії управління [3].

Особливості сучасного формування кадрового потенціалу підприємств зумовлені: розвитком різних організаційно-правових структур на основі приватної та колективної форм власності; необхідністю постійного пристосування до динамічних змін ринкового середовища; вагомістю м'ясного виробництва як основи продовольчої безпеки країни; посиленням процесів економічної глобалізації; диверсифікацією підприємств; диференціацією населення країни за рівнем доходів; специфікою виробництва м'ясної продукції; рівнем підготовки кадрів у спеціалізованих навчальних закладах тощо.

З досвіду діяльності вищих навчальних закладів, які випускають спеціалістів для підприємств галузі за останні 7-8 років, можна зробити наступні висновки:

- різка зміна ієрархії моральних цінностей вимагає нової

мотивації потреб отримання вищої професійної кваліфікації. Усвідомлення особистої зацікавленості студентів у здобутті знань та навиків стало важливим фактором успіху в освоєнні курсу учбової програми з фахових дисциплін спеціальностей.

- Недостатність сучасних посібників з технології, обладнання, автоматизації виробничих процесів, інструкцій щодо впровадження стандартів для м'ясної промисловості.

- Застосування застарілих лабораторій у вузах. Тому що сучасна техніка перероблення м'яса настільки високопродуктивна і складна, дорога і не по кишені більшості вищих навчальних закладів без сторонньої фінансової допомоги.

- Доступ до зарубіжних технологій є обмеженим. Студенти можуть з ними ознайомитися тільки при проходженні практики на передових підприємствах.

Тому підприємствам для отримання висококваліфікованих спеціалістів потрібно ефективно співпрацювати з навчальними закладами та приймати участь у їх підготовці – представляти місця для проходження практики безпосередньо на виробництві, надавати сучасну інформацію про інновації, обладнання, стандарти тощо.

У сучасних умовах українське суспільство є ґендерно асиметричним на користь жінок. Ці ж тенденції можна побачити і на підприємствах м'ясної промисловості, де працює 70–90% жінок.

Ґендерна асиметрія – це соціальне явище, яке відображає об'єктивну закономірність кількісного розподілу чоловіків і жінок у соціальній структурі суспільства і у всіх сферах життєдіяльності. В основі ґендерної асиметрії лежить біологічна і фізіологічна різниця за ознакою статі, конкретні соціально-економічні і соціальні умови, реальна демографічна ситуація в країні. Як результат – кількісне переваження жінок на 6% у структурі населення, яке об'єднує дві ґендерні єдності: жіночу і чоловічу [4, с.68].

У ринкових умовах статус жінок різко погіршився, скоротилися можливості професійного і кар'єрного зростання. При цьому необхідно враховувати, що проблема кар'єрного зростання жінок торкається всіх без винятку сфер життя суспільства: економічного, політичного, соціального, духовного. Стан економіки країни – вирішальний фактор суспільного життя, який радикально впливає на становище чоловіків і жінок. Саме в економіці проходять найбільш кількісні і якісні зміни в ґендерній асиметрії – зберігається переваження жінок, їх соціальна дискримінація стала сильнішою.

Стаття 24 Конституції України про ґендерну рівність, крім прав і свобод, визначає право жінки і чоловіка на рівність як самостійне право людини на повагу, що має бути гарантовано кожному. Стаття 24 забезпечує: надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності; у здобутті освіти і професійній підготовці; у праці та винагороді за неї; спеціальними

заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок; встановлення пенсійних пільг; створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною й моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг.

Серед ґендерних проблем слід виділити наявність ґендерної асиметрії на ринку праці – менший рівень оплати праці жінок, поєднання жінками професійних та сімейних обов'язків, наявність дискримінації у зайнятості за ознакою статі, незабезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків на ринку праці. Матеріальні міркування є домінуючими, а в багатьох випадках – єдиним мотивом професійної діяльності українських жінок. Жінки показують свою суттєву адаптованість до зміни умов, більш схильні до співпраці, гнучкості, компромісу, погоджуються реалізувати свою трудову діяльність у менш престижних і більш складних і тяжких умовах праці.

У 2005 році в Україні було прийнято Закон № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Значення цього документу полягає в тому, що: 1) сам факт його розробки є свідченням визначення різного впливу публічної політики на чоловіків та жінок, внаслідок чого економічний та соціальний статус жінок по відношенню до чоловіків постійно знижується; 2) він пропонує впливати на зміни в економіці через ґендерний аналіз для розкриття наявних та потенційних соціальних проблем і пошуку рішень їх оптимального розв'язання.

Серйозною проблемою для підприємств м'ясної промисловості залишається підготовка робітників основних професій. Так, підготовкою робітників основних професій для підприємств м'ясної промисловості займалися професійно-технічні училища (ПТУ), які надавали професійно-технічну освіту зі складних спеціальностей: забійники худоби, виготовлювачі натуральної ковбасної оболонки, апаратники термічної обробки субпродуктів, обвалювальники м'яса, жилувальники м'яса, формувальники ковбасних виробів, фаршеукладальники та інші. Ці професії є сьогодні достатньо дефіцитними як на внутрішньому так і на міжнародному ринках праці. Вони мають попит на підприємствах м'ясної промисловості Ірландії, Нідерландів, Великобританії, Польщі, Румунії, Угорщини, Чехії та інших країн. Основною вимогою роботодавців західних країн до українських робітників є пред'явлення диплому про отримання робочої професії в професійно-технічному училищі м'ясної промисловості.

До 1993 року в Україні існувало вісім професійно-технічних училищ з підготовки робітників основних професій для підприємств м'ясної промисловості, для яких базовими підприємствами були м'ясокомбінати: Вінницький, Дніпропетровський, Донецький,

Запорізький, Київський, Львівський, Черкаський та Одеський. Так, Вінницьке професійно-технічне училище № 44 готувало робітників основних професій для Вінницької, Хмельницької, Житомирської, Тернопільської областей та інших.

Аналогічно за регіональним розподіленням здійснювали підготовку і інші професійно-технічні училища України. Зазначене ПТУ у м. Вінниця щорічно навчало 150 учнів за восьми професіями: бійців худоби – 25 чол.; виготовлювачів натуральної оболонки – 20, обвальників м'яса – 20, жилувальників м'яса – 10, оброблювачів м'ясних туш – 20, оброблювачів тушок птиці – 35, фаршеукладчиків – 5, розбірників субпродуктів – 15 чол. Весь колектив учнів ПТУ мав закінчену середню освіту на базі 10 класів. Учні отримували стипендію, а також доплату до рівня місячної тарифної ставки робітника 1 розряду. Таким чином, сума всіх виплат учневі складала 60–80% середньої заробітної плати робітника відповідної професії.

В учбових програмах багато уваги приділялось вивченню технології м'яса та м'ясних продуктів, спеціалізованого обладнання, санітарно-гігієнічних правил, економіки та організації виробництва, охороні праці, техніки безпеки та інших дисциплін. 50% навчального часу йшло на засвоєння теоретичного матеріалу і 50% – на виробниче навчання для здобуття практичних навиків праці на базовому підприємстві. Водночас, базове підприємство – Вінницький м'ясокомбінат – виділяв ділянки та робочі місця для практичного навчання учнів професійно-технічного училища з оплатою праці за вироблену продукцію, що сприяло бажанню учнів йти працювати на підприємства м'ясної промисловості.

Професійно-технічна освіта згідно Закону України «Про професійно-технічну освіту» здобувається громадянами України безоплатно за рахунок державного бюджету. Станом на 01.01.2009 року у зв'язку з недостатнім державним фінансуванням професійно-технічних училищ та зменшенням обсягів виробництва продукції в м'ясній промисловості тільки чотири професійно-технічних училища (Вінницьке, Київське, Львівське, Черкаське) зберегли підготовку робочих професій для ковбасного виробництва, але зменшили чисельність учнів майже в три рази. Інші училища змінили спеціалізацію та здійснюють підготовку робітників для інших галузей харчової промисловості (хлібопекарної, кондитерської, консервної тощо). Практично відсутня підготовка основних робочих професій для м'ясожирового виробництва у зв'язку з несприятливими та шкідливими умовами праці, низьким рівнем механізації та автоматизації виробничих процесів, низьким рівнем стипендій, що складає 8–10% середньої заробітної плати робітника. Учні професійно-технічного училищ при проходженні виробничої практики працюють на робочих місцях безоплатно, щоб оволодіти професіями.

Майже всі підприємства м'ясної промисловості змінили форму власності з державної на приватну або колективну, тому змінилися і взаємовідносини між базовими підприємствами і професійно-технічними училищами. Водночас підприємства зацікавлені в висококваліфікованих робітниках, але не вважають за необхідне матеріально допомагати училищам. Дані взаємовідносини у більшості випадків юридично не визначені, не розроблене типове «Положення про базове підприємство», яке б сприяло взаємодопомозі і співпраці підприємств і училищ.

Перспектива подальших досліджень. У турбулентних умовах економічної кризи для підприємства важливо не тільки збереження професійних кадрів, а й ще посилення мотивації персоналу на виконання поставлених завдань. Ці два моменти є основними при формуванні кадрового потенціалу. Важливо максимально залучати працівників у процес управління підприємством. З цією метою необхідно впровадити систему, завдяки якій кожний працівник має можливість запропонувати свої власні пропозиції щодо покращання або удосконалення виробничих процесів (операцій) або продуктів. У результаті ці інновації акумулюються і отримують реальний шанс на впровадження, а працівник повинен отримати винагороду.

Формування кадрового потенціалу підприємства як єдиної команди повинно здійснюватися за допомогою «Системи управління бізнес-результатами», яка націлена на встановлення ефективних робочих відносин у виробничих підрозділах та функціональних відділах. Впровадженням цієї системи займається керівник підрозділу, який пояснює місії відділу й підприємства у цілому. Для кожного менеджера розробляються «Ключові показники діяльності», що дозволяють оцінити його досягнення та розвиток. Для оцінки виконання поставлених ключових показників діяльності регулярно проводяться «Наради щодо підведення підсумків» керівниками всіх рівнів управління, від виробничого менеджера до генерального директора підприємства. «Наради щодо підведення підсумків» – це найкраща можливість для керівників встановити, обґрунтувати або змінити стандарти своєї роботи, а також вирішити поточні проблеми.

Формування кадрового потенціалу підприємства складна і довготривала справа, потрібно постійно співпрацювати з навчальними закладами, розробляти нові системи мотивації та результативності персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Лапин Е. В. Оценка экономического потенциала предприятия: Монография. /Е.В. Лапин. – Сумы: ИТД

«Университетская книга», 2004. – 360 с.

2.Тарасюк Г.М. Планова діяльність як системний процес управління підприємством: Монографія. /Г.М. Тарасюк. – Житомир: Житомирський державний технологічний університет, 2006. – 469 с.

3. Прижигалінська Н.В. Формування кадрового потенціалу аграрного сектора регіону / Н.В. Прижигалінська // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – Миколаїв. – Спеціальний випуск 3 (42) - 2007. - С. 43-48.

4.Сур'як А. В. Основи економічної культури : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А. В. Сур'як. – К. : Кондор, 2004.– 256 с.

5. Попов В. І. Особенности работы мясоперерабатывающих предприятий в современных условиях // Мясной бизнес. – №4 (33).– 2005. – С.10–11.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ М'ЯСНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

О.І. Драган, д.е.н., доцент

Національний університет харчових технологій, м. Київ

Автором обґрунтовуються основні підходи до формування кадрового потенціалу на підприємствах м'ясної промисловості, які є ефективними з точки зору специфічних особливостей функціонування галузі у сучасних умовах.

Ключові слова: персонал, кадри, кадровий потенціал, мотивація, система, підприємство, м'ясна промисловість.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ МЯСНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Е.И. Драган, д.э.н., доцент

Национальный университет пищевых технологий, г.Киев

Автором обосновываются основные подходы к формированию кадрового потенциала на предприятиях мясной промышленности, которые есть эффективными с точки зрения специфических особенностей функционирования отрасли в современных условиях.

Ключевые слова: персонал, кадри, кадровый потенциал, мотивация, система, предприятие, мясная промышленность.

Personnel potential of meat INDUSTRY

EI Dragan, Ph.D, Associate Professor

National University of Food Technologies, Kiev

The author of the rationale main approaches to building human capacity in the enterprises of meat industry, which is effective in terms of specific features of the industry in modern conditions.

Keywords: Staff, staffing, human resources, motivation, system, plant, meat industry.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ М'ЯСНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

О.І. Драган, д.е.н., доцент

Національний університет харчових технологій, м. Київ

Автором обґрунтовуються основні підходи до формування кадрового потенціалу на підприємствах м'ясної промисловості, які є ефективними з точки зору специфічних особливостей функціонування галузі у сучасних умовах.

Ключові слова: персонал, кадри, кадровий потенціал, мотивація, система, підприємство, м'ясна промисловість.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ МЯСНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Е.И. Драган, д.э.н., доцент

Национальный университет пищевых технологий, г.Киев

Автором обосновываются основные подходы к формированию кадрового потенциала на предприятиях мясной промышленности, которые есть эффективными с точки зрения специфических особенностей функционирования отрасли в современных условиях.

Ключевые слова: персонал, кадры, кадровый потенциал, мотивация, система, предприятие, мясная промышленность.

Personnel potential of meat INDUSTRY

EI Dragan , Associate Professor

National University of Food Technologies, Kiev

The author of the rationale main approaches to building human capacity in the enterprises of meat industry, which is effective in terms of specific features of the industry in modern conditions.

Keywords: Staff, staffing, human resources, motivation, system, plant, meat industry.

Таврійський науковий вісник: Збірник наукових праць ХДАУ. Вип.69. – Херсон: Айлант. – 2010.– С.279–285.

Фахове видання