

*Запірченко Л.Д., к.е.н., доц.  
кафедри економіки та підприємництва  
Башняк Ю.Ю., магістрант гр. ЕП-18М  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький*

## **ЗАХОДИ ЩОДО РОЗВИТКУ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНИХ АГРАРНИХ ФОРМУВАННЯХ**

З розвитком і ускладненням виробництва, прискоренням науково-технічного прогресу змінюються вимоги до кадрового потенціалу. Від того, наскільки ефективно функціонує система управління трудовими ресурсами підприємства, залежить раціональне структурне та просторове розміщення персоналу, здатного до продуктивної роботи, культура управління. Підвищуються вимоги до загальноосвітньої, економічної, технічної, технологічної підготовки робітників та службовців, до рівня їхньої кваліфікації. А оскільки зазначені напрямки управлінської діяльності відносяться до області кадрової роботи, одночасно розширюються функції кадрових служб підприємств.

Значну частину кадрової роботи на підприємстві ведуть безпосередньо керівники (організація роботи кадрових служб по підборі і розміщенню кадрів), задля забезпечення виконання завдань на всіх стадіях діяльності підприємства. Крім того, необхідно мати на увазі, що в питаннях призначення чи переміщення працівників, оцінки його ділових якостей завжди активну участь приймає його безпосередній керівник, що припускає компетентність останнього в питаннях кадрової роботи.

До функцій керівництва також входить піклування про розширення компетенції відділу кадрів, підвищенні ролі кадрової служби, удосконаленні її роботи, підвищенні кваліфікації кадрових працівників. Тому, основними напрямками зростання кадрового потенціалу є постійне підвищення кваліфікації, нарощування професійних знань керівника, оскільки успішне управління має ґрунтуватися не лише на досвіді керівника, але і на постійному освоєнні ним нових напрямів в управлінні персоналом, налагодженні нових взаємовідносин, обміні досвідом з іншими успішними управлінцями. Керівники і спеціалісти працюють з персоналом своєї організації, контактують з працівниками суміжних організацій, органів місцевої виконавчої влади, відповідають за рівень виробництва, за діяльність і розвиток організацій, тому значно складніше оцінити їх результати діяльності. Для оцінки складності виконуваних функцій працівників необхідно виділити ознаки, що дозволяють найбільш повно охопити всі аспекти змісту робіт і водночас врахувати характер та особливості того чи іншого виду діяльності; характер робіт, що визначають зміст праці; різноманітність, комплексність робіт.

Необхідно ввести більш сучасний підхід до ведення кадрової документації на агропідприємствах (вести облік працівників в електронному вигляді,

розробити на кожного працівника посадову інструкцію), що сприятиме кращому орієнтуванню в кадровому стані справ.

Для систематичного вдосконалення своїх навичок та вмійь безпосередньо самим керівником відділу кадрів та його підлеглими необхідно направляти їх на спеціальні семінари та тренінги.

Практика показує, що успіх будь-якої організації залежить від якості керівництва нею і професіоналізму керівників. Якщо керівник відповідає певним вимогам – агропідприємство достатньо забезпечене кадрами, впроваджуються у виробництво досягнення науки, висока ефективність виробництва: всіх успішних керівників об'єднує високий професіоналізм, вміння організовувати працю людей для досягнення поставлених цілей.

*Таблиця 1*

### **Заходи щодо розвитку кадрового потенціалу**

Назва заходу	Термін виконання	Виконавці
Організація та проведення лекцій з персоналом агропідприємства	1 раз в місяць	Відділ кадрів Керівництво
Організація та проведення семінарів-тренінгів з питань розвитку колективу підприємства	1 раз в місяць	Відділ кадрів Керівництво
Проведення підготовки кадрів з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку підприємства	Протягом року	Відділ кадрів
Розважально-масові заходи в місцях поза межею підприємства	2 рази на рік	Відділ кадрів
Дослідження задоволення потреб у подальшій роботі	Протягом року	Відділ кадрів
Розробка та затвердження в установленому порядку програм підвищення кваліфікації фахівців по підприємству	Протягом року	Відділ кадрів
Розробка та впровадження Програми підготовки спеціалістів керівних структур	Червень-липень	Відділ кадрів, Керівництво
Робота по наданню консультацій	Протягом року	Відділка днів

Однією із задач розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств має стати організація підготовки та перепідготовки кадрів, забезпечення росту кваліфікації працівників безпосередньо на виробництві, вдосконалити систему планування кадрів та ввести ефективну систему управління персоналом підприємства для забезпечення зменшення плинності кадрів. Підприємство з цією метою повинне розвивати навчально-матеріальну базу, створювати програми по удосконаленню умов праці.

Отже, основними напрямками розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств мають бути:

- планування та добір персоналу,
- мотивація персоналу,
- підвищення кваліфікації персоналу.

Результатом вдосконалення кадрового потенціалу підприємства за такою системою повинна стати прийняття економічно грамотних рішень на всіх рівнях і на цій основі – постійне нарощування темпів виробництва продукції і підвищення його ефективності.