

ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

LABOR POTENTIAL FORMATION OF FOOD INDUSTRY ENTERPRISES

В статті досліджено галузеві особливості та обґрунтовано підходи до формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості. Досліджено основні проблеми формування трудового потенціалу підприємств в сучасних умовах розвитку економічних відносин. Шляхом узагальнення результатів наукових досліджень визначено сутність трудового потенціалу підприємства та основні напрямки його формування. Доведено, що процес формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості повинен відбуватися в контексті його складових: трудових ресурсів, їх компетенцій та можливостей і умов реалізації трудової активності. Запропоновано ключові положення щодо використання ресурсного і компетентнісного підходу до формування трудового потенціалу підприємства. Обґрунтовано необхідність ідентифікації й реалізації зовнішніх можливостей та створення на їх основі внутрішніх умов для реалізації трудового потенціалу суб'єкта господарювання. Визначено галузеві особливості формування трудового потенціалу в харчовій промисловості з урахуванням необхідності розвитку соціальної відповідальності персоналу та факторів розміщення підприємств. Досліджено як процеси формування трудового потенціалу впливають на основні параметри результативності діяльності підприємств харчової промисловості.

Ключові слова: потенціал, формування трудового потенціалу, трудові ресурси, підприємство, харчова промисловість.

Research object is the labor potential of food industry enterprises. In the article researched branch specifics and justified approaches to forming the labor potential of food industry enterprises. The main problems for labor potential forming in modern conditions development of economic relations have been researched. The essence of the enterprise's labor potential and the main directions of its formation are determined by summarizing scientific research results. Enterprise labor potential is a systematic set of human resources, their competencies, opportunities and conditions for the realization of their labor abilities, which are available or can be mobilized in the nearest future to achieve business entity goals. It has been proven that the process labor potential forming of food industry enterprises should take place in its components context: labor resources, their competencies, opportunities and conditions for the implementation of labor activity. The key provisions regarding to use a resource and competence approach labor potential formation of the enterprise are proposed. The process of forming the competences of enterprises and their personnel has a strategic nature, since it can be implemented only in the long term with the use of strategic management tools. Modern trends in character changing for participation in economic processes of engineering and technological workers and specialists in the economic profile are characterized. The need to identify and implement external opportunities and create internal conditions based on them to realize business entity labor potential is substantiated. The sectoral features labor potential formation in the food industry are determined, taking into account the need for the social responsibility development for personnel and enterprises placement factors. It was researched how the processes of labor potential formation affect the main performance parameters of food industry enterprises. So, the determining role labor potential in providing the effectiveness functioning of food industry enterprises has been proven and the main approaches for its formation have been substantiated, considering the opportunities and limitations that exist in modern conditions.

Key words: potential, formation of labor potential, labor resources, enterprise, food industry.

УДК 331.522.4:658.1:664

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct69-20>

Рябенко В.В.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки і права,
Національний університет
харчових технологій

Тимченко О.І.

старший викладач
кафедри економіки і права,
Національний університет
харчових технологій

Riabenko Volodymyr

National University of Food Technologies

Tymchenko Oleksandr

National University of Food Technologies

Постановка проблеми. Трудові ресурси мають незаперечне значення у функціонуванні підприємств харчової промисловості. Від кількісної і якісної збалансованості та рівня використання трудових ресурсів залежать не тільки показники поточної ефективності діяльності, а й можливості забезпечення сталого та результативного розвитку підприємств в перспективі. В сучасних умовах персонал перетворюється на стратегічний ресурс підприємства. Як наслідок, проблеми формування трудового потенціалу підприємств набувають стратегічного характеру та визначають можливості досягнення довгострокових цілей. При цьому при створенні перспективних умов реалізації трудових можливостей необхідно врахувати всю сукупність факторів зовнішнього і внутрішнього характеру, серед яких визначальну роль відіграють галузеві особливості функціонування підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблеми формування трудового потенціалу підприємств є достатньо дослідженні. Вагомий внесок у розроблення теоретичних та практичних аспектів даної тематики зробили такі вчені, як Антонюк В.П., Бузько І.Р., Верхоглядова Н.І., Лук'янченко Н.Д., Новікова М.М., Пономаренко В.С., Шаульська Л.В. та ін., у роботах яких основна увага приділяється сутності та складовим трудового потенціалу підприємств, напрямкам, етапам та методам його формування.

Однак в сучасних умовах змінюється характер виробництва у промисловості, зростає рівень його інтелектуалізації та інформатизації, виникає нагальна потреба в постійних інноваціях та реакції на постійні зміни в зовнішньому середовищі. Зазначене вимагає нових підходів до формування трудового потенціалу підприємств з урахуванням галузевих особливостей.

Постановка завдання. Метою дослідження є обґрунтування підходів до формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості з урахуванням галузевої специфіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для обґрунтування підходів до формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості доцільно систематизувати сутність даної категорії для з'ясування її складових, на які слід спрямувати зусилля щодо їх створення та забезпечення наявності.

Частина вчених використовує поняття «кадровий потенціал підприємства», акцентуючи увагу на тому, що воно більш точно підходить для характеристики потенційних трудових можливостей суб'єкта господарювання. На нашу думку, дану категорію можна використати як синонім до терміна «трудова потенціал».

Бабарика О.В. стверджує, що кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал [3]. На думку Балацького О.Ф., кадровий потенціал підприємства – це можливості певної категорії робітників, фахівців, інших груп працівників конкретного підприємства, які можуть бути приведені в дію у процесі трудової діяльності відповідно до їх посадових обов'язків і поставлених перед колективом завдань на певному етапі розвитку [2]. Бузько І.Р. розглядає кадровий потенціал підприємства як інтегральну сукупність можливостей персоналу до трудової активності, під якою розуміється його спроможність до творчої, продуктивної праці, до опанування нових знань праці, технології та способів трудової діяльності, до вдосконалення своєї професійної майстерності, інноваційної діяльності тощо. Носієм кадрового потенціалу є персонал підприємства [6].

Верхоглядова Н.І. пропонує розуміти під трудовим потенціалом підприємства сукупну можливість і прагнення персоналу підприємства до досягнення певних результатів в існуючих і проєктованих виробничих і соціально-економічних умовах. Цей потенціал залежить як від індивідуальних якостей працівників, так і від придбаних ними професійних знань, накопиченого досвіду і навичок роботи [1]. Новікова М.М. стверджує, що трудовий потенціал підприємства – це накопичений результат об'єднання трудових потенціалів працівників, які мають кількісні та якісні ознаки, з певними можливостями та станом внутрішнього середовища підприємства, що створюють умови реалізації та розвитку трудових характеристик найманої праці [4].

Трудова потенціал підприємства формується з трудових потенціалів кожного працівника і становить сукупність їхніх внутрішніх можливостей і засобів реалізації цих можливостей. При цьому

до внутрішніх можливостей окремого працівника необхідно віднести його професіоналізм, кваліфікацію, працездатність, а до засобів їхньої реалізації – умови праці та побуту, рівень доходів, систему мотивації і стимулювання, рівень технічного оснащення робочих місць [7].

На основі проведеного аналізу ми пропонуємо власне тлумачення даної категорії. Трудова потенціал підприємства – це системна сукупність людських ресурсів, їх компетенцій та можливостей і умов реалізації своїх трудових здібностей, що є в наявності або може бути мобілізована в найближчій перспективі для досягнення цілей суб'єкта господарювання. Як наслідок, формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості має бути спрямоване на забезпечення наявності трудових ресурсів необхідної кількості, якості та структури в розрізі окремих категорій персоналу, формування компетенцій працівників, орієнтованих на досягнення запланованих показників результативності та ідентифікація і реалізація зовнішніх можливостей, а також створення внутрішніх умов для трансформації трудової активності колективу в ключові фактори успіху.

Тривалий період в економічних дослідженнях та практиці формування трудового потенціалу підприємств домінував ресурсний підхід, спрямований на забезпечення діяльності організації достатньою кількістю працівників відповідних категорій. В сучасних умовах ресурсний підхід є необхідним базисом, а не основною складовою формування трудового потенціалу підприємства.

На підприємствах харчової промисловості важливим завданням формування ресурсної складової трудового потенціалу є створення належного кількісного та якісного складу персоналу, а також забезпечення оптимальної структури трудового колективу. Тому доцільно забезпечити оптимізацію чисельності та встановити раціональне співвідношення між складом промислово-виробничого персоналу, інженерно-технічними кадрами, фахівцями економічного профілю та адміністративними працівниками.

Поняття трудового потенціалу пов'язане з підрозділами і суб'єктом господарювання в цілому. Трудова потенціал суб'єкта господарювання, зазвичай, залежить від потенціалу кадрів суб'єкта господарювання, але не є їхньою сумою. Він має властивість цілісності, принципово відмінної від властивостей потенціалу кожного працівника окремо. Поняття «трудова потенціал» передбачає розгляд кадрів як активних елементів суб'єкта господарювання на відміну від «трудова ресурсів», що прирівнює кадри до інших видів ресурсів. Цим підкреслюється, що головне на підприємстві – не потенціали окремих працівників, а їх єдиний потенціал, як, наприклад, головне в системі – не самі елементи, а взаємодія між ними [7].

При цьому трудовий потенціал підприємства більше суми індивідуальних потенціалів працівників у зв'язку з виникненням колективних емерджентних здібностей (завдяки ефектам командної роботи, спеціалізації і кооперації праці, розвитку внутрішньоколективних відносин) [1].

Останнім часом все більшого значення набуває компетентнісний підхід до формування трудового потенціалу підприємства, який передбачає створення та розвиток компетенцій персоналу як сукупності навичок, знань, досвіду, ноу-хау і відносин, а також компетенцій підприємства, – як здатності до формування унікальних комбінацій ресурсів. Можливість створення таких комбінацій можна розглядати як в контексті виключно трудових ресурсів через забезпечення створення вище згаданої оптимальної структури трудового колективу, так і щодо всієї сукупності ресурсів підприємства (матеріальних, фінансових, трудових, інформаційних) з метою досягнення ефектів синергізму та мультиплікативності і, як наслідок, конкурентної переваги за витратами, якістю, унікальністю та іміджевими параметрами.

Процес формування компетенцій підприємств та його персоналу має стратегічний характер, оскільки може бути реалізований тільки в довгостроковій перспективі із застосуванням стратегічних інструментів управління. Це пояснюється тим, що навіть залучення висококваліфікованих, досвідчених працівників потребує тривалого періоду їх адаптації, налагодження взаємозв'язків та взаємодії в колективі, засвоєння цінностей корпоративної культури підприємства.

Формування компетенцій передбачає розробку на рівні підприємств харчової промисловості системи постійного навчання, удосконалення знань і навичок, інтелектуалізацію й осучаснення процесу виробництва на основі оригінальних ідей та новітніх технологій, налагодження відносин як всередині підприємства між окремими працівниками, так і із зовнішніми контрагентами та контактними аудиторіями. Зазначене дозволить створити унікально привабливі товари за рахунок комбінування ресурсів такими способами, які не можуть повторити інші підприємства.

Персонал – це частина економічного й інноваційного простору підприємства, в якому радикальні ринкові перетворення повинні не тільки цілеспрямовано інтегруватися в життєве середовище підприємства і адаптуватися в ньому, але і приносити очікувані від них результати [6].

Не заперечуючи визначальну роль промислово-виробничого персоналу, в сучасних умовах зростає значення та змінюється характер участі в господарських процесах підприємств харчової промисловості інженерно-технологічних працівників та фахівців економічного профілю (бухгалтерів, економістів, фінансистів, маркетологів,

HR-спеціалістів). Інженери та технологи харчових виробництв в теперішній час повинні виконувати не тільки функції інженерно-технічного забезпечення та впровадження і дотримання вимог існуючих технологій, а й виступати носіями інноваційної активності підприємств. При цьому їхня роль в інноваційних процесах може відбуватися як шляхом внесення незначних змін в технічне оснащення та технологію (зміна налаштувань, компонування та розміщення технологічного обладнання, введення нових інгредієнтів для покращення смакових характеристик, забезпечення безпечності та корисності харчової продукції), так і в результаті реалізації кардинальних інноваційних рішень (нові рецептури, способи пакування, розроблення та впровадження нових технологій тощо).

Суттєвих змін зазнає характер роботи фахівців економічного профілю. Поряд із традиційними функціями відображення господарських процесів, проведення розрахунків, документування зростає значення аналітичних, дослідницьких та креативних компетенцій. Існує нагальна потреба в кількісному обґрунтуванні й інформаційному забезпеченні процесів ухвалення та супроводу виконання всієї сукупності управлінських рішень на різних рівнях.

Як наслідок, зростає значення таких заходів формування трудового потенціалу як відбір персоналу (з необхідними професійно-кваліфікаційними характеристиками), його навчання (для набуття відповідних навичок і компетенцій), адаптація до нових завдань та умов виконання службових обов'язків, постійне підвищення кваліфікації, розробка системи мотивації (не тільки як елемента стимулювання до високопродуктивної праці, а й засобу до вдосконалення професійних якостей) та об'єктивна оцінка результатів роботи фахівців.

В процесі формування трудового потенціалу підприємства слід враховувати вплив зовнішнього середовища та реалізовувати всю сукупність можливостей, яке воно містить. Можливості – це позитивні тенденції в розвитку факторів зовнішнього середовища.

Багато вчених наголошують на існуванні багаторівневої структури впливу на процеси формування трудового потенціалу підприємств, зокрема, макрорівень (держава), мезорівень (галузь, регіон), мікрорівень (підприємство), індивідуальний рівень (окремий працівник, особистість) [1; 5]. За своїм характером фактори впливу, які діють на всіх рівнях, поділяються на демографічні, соціально-економічні, екологічні, культурно-етичні, політико-правові, організаційно-економічні тощо. Основна мета підприємства – трансформувати фактори зовнішнього середовища в сприятливі умови для формування трудового потенціалу з врахуванням цілей і обмежень, які існують.

Харчова продукція належить до соціально значимих товарів першої необхідності. Тому при

формуванні трудового потенціалу підприємств харчової промисловості необхідно враховувати фактор соціальної відповідальності персоналу, який реалізується через забезпечення фізичної та цінової доступності продовольчої продукції, її безпечності та відповідності якісних параметрів державним стандартам чи затвердженим технічним умовам. Зазначений фактор необхідно враховувати при обґрунтуванні вимог до професійних та морально-етичних характеристик персоналу в процесі його відбору, наймання, підготовки та оцінки результатів діяльності.

На формування трудового потенціалу суттєвий вплив має фактор розміщення підприємств харчової промисловості. Харчова промисловість належить до галузей із середнім рівнем оплати праці. Як наслідок, останніми роками спостерігається тенденція до переміщення виробничих потужностей харчових підприємств із великих міст та центрів ділової активності до передмість та периферійних регіонів. Зазначене створює для підприємств харчової промисловості, з одного боку, додаткові можливості (в контексті залучення промислово-виробничого персоналу, оскільки в регіонах релокації, як правило, спостерігається надлишок робочої сили), а з іншого боку, – проблеми (стосовно фахівців, спеціалістів та керівних кадрів, що вимагає створення системи мотивів, стимулів та компенсаторних механізмів для залучення висококваліфікованого персоналу відповідних категорій).

Ключовим завданням формування трудового потенціалу підприємства є інтеграція потреб й інтересів працівників з цілями організації. Тому від формування трудового потенціалу залежить результативність функціонування підприємства. При цьому необхідно враховувати не тільки похідні показники результативності (доходи, прибуток, капіталізація підприємства), а й первинні параметри результативності (конкурентоспроможність, гнучкість, інноваційність, надійність тощо). В даному контексті основним завданням формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості є забезпечення наявності персоналу з такими якісними характеристиками і відповідними компетенціями, а також створення умов їх реалізації, що дозволить за рахунок кадрового фактора досягнути сильної конкурентної позиції на ринку, адаптивності до мінливих тенденцій зовнішнього середовища, мотивувати до інноваційної активності та якісного виконання службових обов'язків.

Висновки з проведеного дослідження. Процес формування трудового потенціалу не може бути реалізований в один момент, а відбувається протягом тривалого періоду. Отже, необхідне оптимальне поєднання оперативних (поточних заходів по роботі з персоналом) і реактивних

(у випадку виникнення непередбачуваних подій у внутрішньому і зовнішньому середовищі) дій, а також стратегічних підходів (базуються на довгостроковому прогнозі зовнішніх факторів і спрямовані на перспективу). Потрібно досягнути синергізму у використанні ресурсного і компетентнісного підходів до формування трудового потенціалу з врахуванням зовнішніх можливостей та галузевих особливостей задля створення базису забезпечення довгострокової результативності функціонування підприємств харчової промисловості.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Верхоглядова Н.І., Іваннікова Н.А., Лаврінченко О.В. Управління трудовим потенціалом підприємств: монографія. Дніпропетровськ : Пороги, 2007. 284 с.
2. Економічний потенціал підприємства : навч. посіб. / за заг. ред. проф. О.Ф. Балацького, проф. О.М. Теліженка. Суми : Університетська книга, 2014. 724 с.
3. Економічний потенціал: формування, використання, оцінка: колективна монографія / О.В. Бабарика, І.І. Бажан, В.М. Беляєва та ін. Донецьк : Юго-Восток, 2011. 339 с.
4. Новікова М.М. Системне управління трудовим потенціалом підприємства : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. 212 с.
5. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: монографія / Н.Д. Лук'янченко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шамільова та ін. Донецьк, 2004. 340 с.
6. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці : монографія / І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон, В.І. Крупко, В.В. Безсмертна. Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2009. 304 с.
7. Управління трудовим потенціалом: наукове видання / В.С. Пономаренко, В.М. Гриньов, М.М. Салун, М.М. Новікова та ін. Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. 348 с.

REFERENCES:

1. Verkhohliadova N.I., Ivannikova N.A., Lavrinchenko O.V. (2007) Upravlinnia trudovym potentsialom pidpriemstv [Management of enterprise's labor potential]: monohrafiia. Dnipropetrovsk : Porohy, 284 p.
2. Balatskoho O.F., Telizhenka O.M. (2014) Ekonomichni potentsial pidpriemstva [Economic potential of the enterprise]. Sumy: Universytetskaknyha, 724 p.
3. Babaryka O.V., Bazhan I.I., Beliaievatain V.M. (2011) Ekonomichni potentsial: formuvannia, vykorystannia, otsinka [Economic potential: formation, use, evaluation]. Donetsk : Yuho-Vostok, 339 p.
4. Novikova M.M. (2008) Systemne upravlinnia trudovym potentsialom pidpriemstva [System management of the enterprise's labor potential]: monohrafiia. Kharkiv: Vyd. KhNEU, 212 p.
5. Lukianchenko N.D., Antoniuk V.P., Shaulska L.V., Shamilovatain L.L. (2004) Rehionalni problemy formu-

vannia trudovoho potentsialu i shliakhy yik hvyrishennia [Regional problems of labor potential formation and ways to solve them]. Donetsk, 340 p.

6. Buzko I.R., Vartanova O.V., Nadon H.O., Krupko V.I., Bezsmertna V.V. (2009) Stratehichne upravlinnia personalom pidpriemstva v umovakh suchasnoho rozvytku rynku pratsi [Strategic management of

enterprise personnel in the conditions of modern development of the labor market]. Luhansk : Vyd-vo SNU im. V. Dalia, 304 p.

7. Ponomarenko V.S., Hrynov V.M., Salun M.M., Novikovatain M.M. (2006) Upravlinnia trudovym potentsialom [Labor potential management]. Kharkiv: Vyd. KhNEU, 348 p.