

УДК 005.336.5

Вакуленко Ю. В .к.с.-г.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія,

Безрук С. С. ЗВО 2 курсу СВО «Магістр», спеціальність «Менеджмент»

Полтавська державна аграрна академія,

Мельніченко З. Д. ЗВО 2 курсу СВО «Магістр», спеціальність «Менеджмент»

(Магістерська програма «Бізнес-адміністрування»)

Полтавська державна аграрна академія

ФОРМУВАННЯ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОГО ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МАТЕРІАЛЬНО- ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У статті досліджено залежність ефективності управління матеріально-технічними ресурсами підприємства від рівня кваліфікації персоналу із вищою освітою. Акцентовано увагу на значенні трудових ресурсів, які безпосередньо впливають на конкурентні можливості підприємства і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг. Виявлено сутність управління матеріально-технічними ресурсами як однієї із складових частин керівництва усією виробничо-господарською діяльністю підприємства в контексті досягнення його економічної мети.

Ключові слова: кваліфікація персоналу, трудові ресурси, матеріально-технічні ресурси, вища освіта, прибутковість, витрати.

Вакуленко Ю. В, Безрук С. С., Мельніченко З. Д.

ФОРМИРОВАНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО ПЕРСОНАЛА КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

В статье исследована зависимость эффективности управления материально-техническими ресурсами предприятия от уровня квалификации персонала с высшим образованием. Акцентируется внимание на значении трудовых ресурсов, которые непосредственно влияют на конкурентные возможности предприятия и является одной из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ. Выведено сущность управления материально-техническими ресурсами как одной из составных частей руководства всей производственно-хозяйственной деятельностью предприятия в контексте достижения экономической цели.

Ключевые слова: квалификация персонала, трудовые ресурсы, материально-технические ресурсы, высшее образование, доходность, расходы.

Вакуленко Ю. В, Безрук С. С., Мельніченко З. Д.

FORMATION OF HIGH QUALIFIED PERSONNEL AS A INSTRUMENT OF INCREASING THE EFFECTIVE USING OF MATERIAL AND TECHNICAL PROVISION

The article investigates the dependence of the effectiveness of managing of material and technical resources of the enterprise of the level of qualification of staff with higher education. Attention is focused on the importance of labor resources, which directly affect to the competitiveness of the enterprise and is one of the most important areas for the creation of competitive advantages. The essence of management of material and technical resources as one of the components of management of whole production and economic activity of the enterprise in the context of achieving the economic goal is revealed.

Key words: qualification of personnel, labor resources, material and technical resources, higher education, profitability, expenses.

Vakulenko Yu. V., Bezruk S. S., Melnichenko Z. D.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Вагомою та актуальною проблемою розвитку аграрних підприємств є недостатня кваліфікація персоналу у сфері

раціонального управління та ефективного використання матеріально-технічних ресурсів.

В сучасних умовах одним із важливих завдань є підвищення прибутковості аграрних підприємств. Це можна досягти шляхом оновлення технічних засобів, закупівлею запасних частин, використанням якісних паливно-мастильних матеріалів, інших енергоносіїв, добрив, проведенням вчасного технічного обслуговування та застосуванням більш ефективної технології. Якісне оснащення виробничо-технологічного призначення охоплює усі важливі сторони підприємницької діяльності. Висока якість оснащення призведе до зменшення витрат праці та матеріалів, ріст продуктивності виробництва, а також зниження постійних витрат підприємств. Таким чином, висока кваліфікація управлінського складу персоналу за таких умов є найбільш вагомим чинником.

Аналіз останніх досліджень у яких започатковано вирішення проблеми. Актуальність проблеми низької кваліфікації персоналу суттєво посилилася в умовах фінансово-економічної кризи в країні та за рахунок перспективи входження до Європейського економічного простору. Дослідженню даної теми присвятило багато вітчизняних і зарубіжних авторів, науковців: В. Блонська, Т. Дуда, Є. Желніна, І. Косорига, М. Качмарик, І. Павлик, В. Савченко, Н. Синенко, В. Шоптенко та багато інших.

Цілі статті. Метою статті є дослідження впливу якісного складу персоналу на підвищення ефективності використання матеріально-технічних ресурсів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В основі системи суспільного виробництва та економічних взаємовідносин головне місце займає людина. Ефективність управління трудовим потенціалом впливає на якісне його відтворення, підходи його поєднання із засобами виробництва, результативність трудової діяльності.

Саме працівники є тим самим «двигуном», який дає змогу підприємству існувати в сучасних економічних умовах. Якість трудових ресурсів та професіоналізм і кваліфікація персоналу суттєво впливають на кінцеві результати діяльності організації [3, с. 370].

З метою ефективного підбору та реалізації складових інновацій чи нововведень необхідні, в першу чергу, оптимально підібраний склад працівників, їх високорезультативне навчання, організаційна культура, створення сприятливих можливостей для прояву ініціативи, відповідна база професійних знань і компетентностей, мотиваційний механізм, тобто система матеріального та нематеріального стимулювання [4, с. 263].

Якість та професіоналізм трудових ресурсів має безпосередній вплив на конкурентні позиції організації, є одним з найважливіших способів забезпечення конкурентних переваг [5, с. 152].

Персонал підприємства на сучасному етапі слід розглядати не просто як сукупність працівників, які задіяні у виробничому процесі, а як сукупність системопов'язаних працівників з їх особистісними якостями, вміннями, знаннями, навичками роботи у колективі, які вони використовують у трудовій діяльності, що повинні супроводжуватися, на тлі стрімкого науково-технічного прогресу, безперервним розвитком, включаючи професійне навчання і підвищення кваліфікації.

Якщо персонал не відповідає сучасним потребам виробництва, то недостатній рівень професіоналізму стає значною проблемою. Тому, підприємства повинні постійно проводити аналіз й оцінювання стану трудового потенціалу, напрямів його розвитку, відповідності поставленій меті.

Показники оцінки трудового потенціалу мають відображати комплексні індивідуально-групові характеристики персоналу організації. Вони можуть поділятися на відносні та абсолютні, що детальніше зображено на рис. 1.



Рис. 1. Показники оцінювання трудового потенціалу організації [2, с. 372]

Менеджмент персоналу – це складна система, творчий процес, оскільки потребує врахування індивідуально-психологічних характеристик усіх працівників. Використання трудового потенціалу складність викликає ще й той факт, що персонал одночасно виступає і об'єктом, і суб'єктом управління. Керівники усіх рівнів є суб'єктами управління, так як беруть участь у складанні й реалізації стратегічних планів підприємства, здійснюючи постійний моніторинг та контроль за безпосередніми учасниками виробничого процесу (останні ж виступають об'єктами впливу), застосовуючи при цьому систему мотивації задля підвищення продуктивності праці [1, с. 139].

Відношення ступеня досягнення мети (економічної, соціальної) до кількості і якості реалізованих індивідуальних та потенційних здібностей персоналу з його досягненнями є ефективністю використання трудового потенціалу [1, с. 141].

Основними інструментами управління кадрами є критерії оцінки персоналу, зокрема: професійні, ділові, морально-психологічні та інтегральні.

До складу професійних та ділових включають професійні знання, вміння, навички, досвід, кваліфікацію, відповідальність, організованість, ефективність діяльності тощо.

Морально-психологічні та інтегральні показники – це психологічна стійкість, здатність до самооцінки, загальна культура, культура мислення і т. д.

При оцінці персоналу на склад елементів кожної групи критеріїв впливає посада працівника.

У підприємствах при проведенні поточної та періодичної оцінки персоналу діють у таких напрямках [2, с. 42]:

- оцінка результатів роботи та чинників, які безпосередньо впливають на досягнення працівників;
- аналіз динаміки результативності.

Управління матеріально-технічними ресурсами – це одна із найважливіших

складових частин керівництва усією виробничо-господарською діяльністю будь-якого підприємства в контексті досягнення його економічної мети. Матеріально-технічне забезпечення – це своєрідна форма розподілення коштів виробництва, що базується на організаційних зв'язках між партнерами-постачальниками і клієнтами-споживачами безпосередньо або використовуючи посередника. Результативність та прибутковість виробництва значною мірою визначається матеріально-технічним забезпеченням, яке дозволяє виявити вплив на ефективність використання виробничих засобів, циклічність виробництва, собівартість продукції, продуктивність праці, час виробництва й інші кількісні коефіцієнти [6].

Оскільки, кваліфікований персонал – це персонал із високим рівнем компетентностей, самостійності мислення й відповідальності, готовності до змін та інновацій, то його використання краще впливає на ефективність управління матеріально-технічним забезпеченням. Використання нової, сучасної техніки, закупівля запасних частин, використання якісних паливно-мастильних матеріалів, інших енергоносіїв, добрив, проведення вчасного технічного обслуговування та застосування більш ефективної технології у сільськогосподарському виробництві потребує залучення кваліфікованих кадрів.

Щоб зрозуміти, який рівень впливу має персонал з вищою освітою на ефективність управління, розподілу та використання матеріально-технічних ресурсів ми проведемо дослідження на підприємстві, де рівень плинності кадрів складає 48 %, в той час, як нормативне значення (природне оновлення персоналу) лише 3–5 %.

Ступінь ефективності управління матеріально-технічними ресурсами можна охарактеризувати як відношення прибутку від виробничої діяльності до витрат на неї. Отже, проаналізуємо залежність ефективності управління матеріально-технічними ресурсами підприємства від рівня кваліфікації персоналу із вищою освітою та спрогнозуємо її подальший розвиток на основі кореляційно-регресійного аналізу. Для цього використаємо можливості надбудови Аналіз даних (засіб – Регресия), в результаті одержано кореляційно-регресійний аналіз, що відображений на графіку (рис. 2).

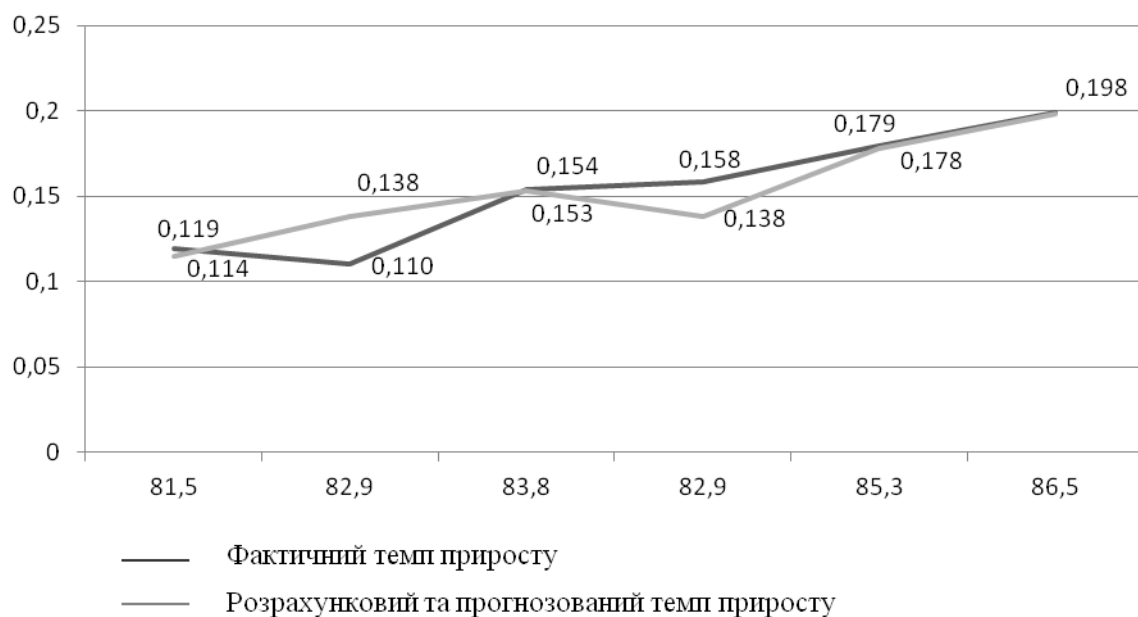


Рис. 2. Модель регресії залежності ефективності управління матеріально-технічними ресурсами підприємства від рівня кваліфікації персоналу із вищою освітою
Джерело: побудовано авторами.

За результатами проведеного дослідження очевидно, що зростання ефективності управління, розподілу та використання матеріально-технічних ресурсів в аграрному підприємстві у значній мірі залежить від персоналу з вищою освітою, вищим ступенем кваліфікації та ширшими компетентностями. Тому, спираючись на дані рис. 2, ми можемо спрогнозувати поступове зростання рівня ефективності використання матеріально-технічних ресурсів на 0,02, якщо відносна кількість персоналу до загальної, із вищою освітою, збільшиться на 1,22 %.

Висновки. Таким чином, проведений аналіз теорії та моделі регресії залежності ефективності управління матеріально-технічними ресурсами підприємства від рівня кваліфікації персоналу із вищою освітою, продемонстрував нам високу значущість правильного підбору висококваліфікованих кадрів та їх вчасного якісного навчання. Це дозволить підвищити ефективність управління, розподілу та використання матеріально-технічних ресурсів, що у свою чергу, призведе до підвищення прибутковості підприємства і зниженню витрат.

Список використаних джерел

1. Блонська В. І. Засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу / В. І. Блонська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.18 - С.138-143.
2. Грішнова, О.А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О.А. Грішнова // Управління людськими ресурсами: проблеми, теорії та практики. – 2010. – № 7. – С. 42 – 50.
3. Дуда Т. С. Трудовий потенціал підприємства: оцінювання та засоби підвищення ефективності використання / Т. С. Дуда, С. В. Попівняк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.3. – С. 370–375.
4. Качмарик М. М. Оцінка ефективності управління і використання трудового потенціалу / М. М. Качмарик // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету – 2005. – Вип. 15.5. – С. 262-266.
5. Павлик І. Л. Кадровий потенціал як основа формування конкурентного статусу підприємств торгівлі / І. Л. Павлик // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. - 2011. - № 4(1). - С. 150-153.
6. Матеріально-технічні ресурси виробничого підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/13331222/ekonomika/materialno-tehnichni_resursi_virobnichogo_pidpriyemstva



Рис. 1. Показники оцінювання трудового потенціалу організації [2, с. 372]

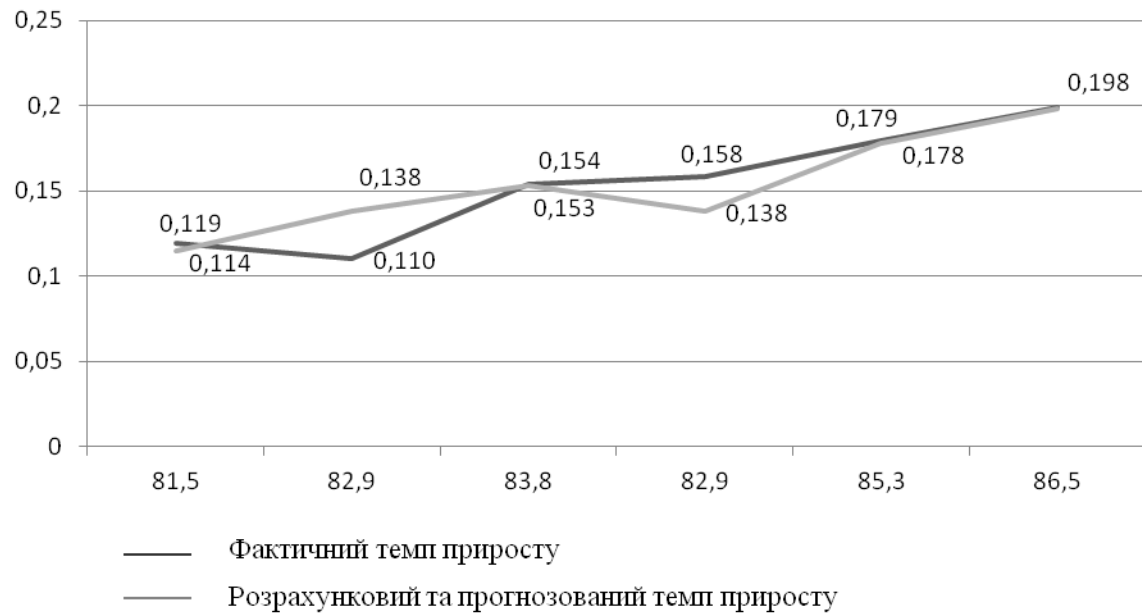


Рис. 2. Модель регресії залежності ефективності управління матеріально-технічними ресурсами підприємства від рівня кваліфікації персоналу із вищою освітою
Джерело: побудовано авторами.