

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

*М.В. Бардадим, к.е.н., доцент
Дніпровський державний
аграрно-економічний університет*

В ринковій економіці підприємства функціонують в умовах невизначеності та непередбачуваності: спад виробництва, недобросовісна конкуренція, шахрайство, корупція, криміналізація суспільства, влади та бізнесу. Все це вимагає формування системи економічної безпеки як держави в цілому, так і окремих суб'єктів господарювання.

В умовах нестабільності економіки важливе значення у процесі функціонування сільськогосподарських підприємств відіграє поняття кадрової безпеки. Її забезпечення є необхідним при ліквідації соціальних та економічних загроз в виробничо-комерційній діяльності підприємства.

В основі управління кадровою безпекою є управління персоналом. Співробітники впливають на всі аспекти життєдіяльності підприємства, вони невід'ємно пов'язані з її ефективною діяльністю.

Можна захистити своє підприємство від зовнішніх загроз конкурентів або інших незалежних умов, але в цей же час загроза може походити саме зсередини установи, від її працівників. Дослідження у сфері кадрової безпеки дають можливість зменшити цю загрозу, передбачити і припинити її, а також проводити профілактику.

Забезпечення кадрової складової економічної безпеки включає в себе два напрями діяльності:

- 1) напрям, орієнтований на роботу з персоналом підприємства, на підвищення ефективності роботи співробітників;
- 2) напрям, спрямований на збереження і розвиток інтелектуального потенціалу підприємства.

Серед основних негативних впливів на економічну безпеку підприємства виокремлюють недостатню кваліфікацію працівників тих чи тих структурних підрозділів, їх небажання або нездатність приносити максимальну користь своєму підприємству. Вони можуть бути зумовлені низьким рівнем управління персоналом, браком коштів на оплату праці окремих категорій працівників підприємства чи нераціональними витратами.

В умовах сьогодення в Україні питання формування та розвитку кадрового потенціалу та її безпеки є одним із гострих проблем, яке потребує негайного вирішення.

Саме кадри підприємства, від яких залежить формування та реалізація виробничо-господарських планів, є основою стабільного розвитку та процвітання підприємства у майбутньому. В аграрних формуваннях усіх форм власності і господарювання політика управління персоналом на цей час обмежується такими інструментами як наймання і звільнення працівників, оформлення пенсійних справ, підготовка довідок, звітів з кадрових питань, нагляд за дотриманням режиму праці. Конкурентний успіх підприємства при такому підході залежить, головним чином, від рішення в галузі технології і маркетингу, а професійні якості управлінського персоналу дещо нівелюються.

Високорозвинене аграрне виробництво вимагає висококваліфікованих кадрів, які володіли б методами освоєння й розвитку ринкового виробництва. Це свідчить про необхідність створення належних умов для навчання сільськогосподарських кадрів та їх закріплення на селі.

Від того, якою мірою робітник задоволений результатами, змістом та умовами своєї праці, якою мірою він має необхідні для неї якості та компетенції, залежить якість виконання ним своїх професійних обов'язків, його відданість цілям організації, прагнення до їх реалізації, тобто від бажання та можливостей управлінської команди «добре» працювати, залежить місце підприємства на ринку та можливість його перемогти у конкурентній боротьбі. Нині значущість управлінців для формування та підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств актуальна для сільськогосподарських товаровиробників України. Шлях підвищення рівня ефективності менеджменту коштами й ресурсами надає будь-якому підприємству практично необмежені можливості.

Очевидно, що орієнтуватися в жорстко збалансованому й інтегрованому не тільки внутрішньому, але і зовнішньому ринках, шукати нові регіони збуту сільськогосподарської продукції, формувати довгострокову перспективу на основі договорів, підвищувати якість, обновляти асортимент, вести результативну рекламну кампанію — усе це вимагає сучасних знань, застосування новітніх підходів, постійного навчання, ефективного впровадження передового досвіду й технологій.

Незважаючи на те, що в процесі реалізації аграрної реформи за останні роки на селі відбулися глибокі структурні перетворення, фінансове оздоровлення галузі не супроводжувалися адекватним піднесенням рівня управління та відповідною зміною його психології. Й досі недостатніми є якість трудових ресурсів та стан науково-дорадчого супроводження аграрного сектору.

В даний період освітньо-кваліфікаційний рівень працівників сільського господарства - найнижчий серед зайнятих в інших галузях економіки.

Доцільно зауважити, що на цей час при сучасній системі аграрної освіти, впроваджених нових спеціальностях, при істотно збільшених обсягах підготовки фахівців нової формації, маємо сумний результат - стабільно закріплюється на селі не більше 7—10% випускників, а ситуацію в сучасному аграрному бізнесі визначають значною мірою кадри, що прийшли з інших галузей. Проведене фахівцями опитування молодих фахівців сільського господарства дало можливість визначити основні фактори, що впливають на працевлаштування й закріплення молоді в сільськогосподарському виробництві: заробітна плата - 37%; престижність праці, можливість самореалізації й кар'єрного росту - 22%. Ще майже половина припадає на сукупність соціально-побутових факторів і послуг: забезпеченість житлом - 19%; рівень соціально-побутового, медичного й торговельного обслуговування - 12%; рівень освіти й культурного обслуговування - 10%. Забезпечення цих мотиваційних чинників спонукає окремого працівника або групи людей до високої продуктивності праці, що, в свою чергу, допомагає утримати конкурентні позиції господарства.