

Розвиток трудового потенціалу як фактор економічної безпеки підприємств аграрного сектору економіки

У ринкових умовах господарювання підприємство, як відкрита система, функціонує у складному зовнішньому середовищі, що характеризується нестабільністю та постійною динамікою.

Окремі фактори зовнішнього середовища можуть чинити сприятливий або несприятливий вплив на функціонування підприємства, або мати так званий «нульовий результат» (беззбитковості або безприбутковості в результаті того чи іншого зовнішнього впливу). Підприємство, як будь-яка система, яка прагне до збереження цілісності і продовження розвитку, реагує на позитив і негатив, що йде ззовні. Системи, не здатні швидко адаптуватися і демонструвати адекватну реакцію на існуючі небезпеки та загрози, як правило, не виживають [1].

Підприємство, яке існує в умовах жорсткої конкуренції ринку, а з урахуванням українських реалій – і при високому ступені політичних, інвестиційних, валютних, технологічних та інших ризиків, змушене піклуватися про створення надійної системи економічної безпеки.

У рамках сучасних наукових концепцій під економічною безпекою підприємства розуміють такий стан господарюючого суб'єкта, який характеризується організованою сукупністю концептуальних і прагматичних чинників, що забезпечують даній системі [2]:

- 1) захист від небажаних впливів;
- 2) динамічний розвиток;
- 3) ефективність життєво важливих процесів;
- 4) незалежність;
- 5) можливість досягнення цілей.

Головна мета управління економічною безпекою — забезпечення ефективного функціонування всіх підсистем підприємства, раціонального використання ресурсів, забезпечення високого рівня трудового життя персоналу та якості господарських процесів підприємства, а також постійного нарощування потенціалу та його стабільного розвитку.

Ефективне управління стратегічними ресурсами галузей, забезпечення їх економічної безпеки об'єктивно необхідно в

умовах реформування і стабілізації економіки, особливо в такій сфері як аграрна, де спостерігається різке зниження можливостей використання екстенсивних факторів і загострення соціальної напруженості. Аграрна реформа супроводжується розвитком кризових явищ і, в результаті, спадом обсягів виробництва і вимагає пошуку радикальних та ефективних важелів впливу на несприятливі процеси з метою забезпечення економічної безпеки розвитку аграрного сектора в цілому і, насамперед, його виробничого комплексу, в складі якого трудовий потенціал є визначальним.

Економічна безпека сільськогосподарського підприємства — це такий стан його господарських ресурсів, що забезпечує раціональну галузево-організаційну структуру підприємства, враховуючи географічне розташування та природно-кліматичні умови його діяльності, за якого воно здатне ефективно протидіяти можливим загрозам внутрішнього й зовнішнього середовища, а також досягати поставлених цілей і завдань на основі реалізації обраної ним стратегії розвитку [3].

Стабілізація сільськогосподарського виробництва можлива лише за умови відповідності рівня розвитку його сукупного потенціалу новим виробничим відносинам, а це може бути досягнуто лише в тому випадку, якщо дві найважливіші складові (матеріально-технічний і трудовий потенціали) будуть адекватно розвиватися. У зв'язку з цим проблеми галузі у складних умовах перехідного періоду можуть вирішуватися тільки через пошук оптимальних кількісних і якісних співвідношень у частинах виробничого потенціалу і, насамперед, трудового, чому і повинен сприяти ринок сільськогосподарської праці.

Чинники економічної безпеки визначає безпосередньо сфера господарської діяльності підприємства. Цілі і завдання конкретного підприємства створюють пріоритетні напрями щодо забезпечення економічної безпеки підприємства.

До основних факторів економічної безпеки аграрних підприємств можна віднести:

- екзогенні фактори - економічна і політична обстановка, фіскальна політика держави, насиченість ринків факторів виробництва - ринку фінансів, трудових ресурсів, засобів виробництва, насиченість ринків збуту;

- ендогенні фактори кадрова політика підприємства і персонал, економічна політика підприємства, забезпечення фінансової незалежності і стійкості, управління конкурентоспроможністю підприємства, управління якістю продукції, маркетинг, інноваційна діяльність, форс-мажорні обставини і т. д.

Враховуючи вищесказане, вартим уваги є ресурсно-функціональний підхід до визначення економічної безпеки, спираючись на який можна виділити наступні фактори економічної безпеки підприємства: організаційна структура підприємства; персонал; технології; інновації; інформаційне середовище; менеджмент; майно підприємства; фінанси підприємства і т. д.

Кожен з факторів бере участь у процесі забезпечення економічної безпеки підприємства і одночасно є джерелом потенційних загроз. Важливо визначити участь кожного з факторів у процесі забезпечення економічної безпеки та визначити його питому вагу у загальному рівні ризиків і загроз підприємства.

Ефективне управління забезпеченням економічної безпеки аграрного підприємства можливо тільки при створенні цілісної системи управління і ранжируванні факторів. Всі фактори тісно взаємопов'язані і важко оцінити ступінь впливу кожного на економічну безпеку підприємства. Важливо зауважити, що якісна складова кожного фактору визначається людськими ресурсами підприємства. Робота з персоналом підприємства та потенційними працівниками повинна проводитися повсюдно і постійно. Саме від свідомості і кваліфікації співробітників залежить стійке зростання, перспективи розвитку та економічна безпека підприємства.

До числа основних загроз в забезпеченні економічної безпеки розвитку трудового потенціалу аграрної сфери слід відносити:

- руйнування виробничого потенціалу АПК в цілому;
- загострення демографічної ситуації;
- трансформацію системи підготовки кадрів усіх рівнів;
- плинність робочої сили;
- розбалансованість ринку праці;
- безробіття;

- низький рівень кваліфікації та конкурентоспроможності працівників аграрної сфери;
- зниження трудової мотивації кадрів;
- слабкий розвиток соціальної інфраструктури в АПК.

Система забезпечення економічної безпеки формування трудового потенціалу може бути представлена наступними основними елементами:

- регулювання трудового потенціалу і ринку праці;
- регулювання трудових відносин;
- вдосконалення умов формування трудового потенціалу;
- управління рівнем конкурентоспроможності працівників;
- планування та прогнозування розвитку трудової сфери.

Взаємодія елементів даної системи, з нашої точки зору, дозволяє конструктивно регулювати параметри трудового потенціалу в часі і просторі.

Проблема забезпечення економічної безпеки підприємства багатогранна та багатоаспектна. Вирішення її залежить і від доступності ресурсів, рівня менеджменту та мотивації працівників до ефективної праці.

В процесі забезпечення економічної безпеки беруть участь різні служби підприємства, наприклад, основна функція бухгалтерської служби підприємства - забезпечення правильності відображення в бухгалтерському обліку всіх виконуваних підприємством операцій при здійсненні господарської (підприємницької) діяльності. У той же час, несумлінне ставлення чи недостатня компетентність співробітників бухгалтерії, можуть спричинити недостовірність бухгалтерського і податкового обліку. У свою чергу це спричинить приховування розкрадань (внутрішня загроза економічній безпеці), неправильне обчислення податків (зовнішня загроза з боку податкових органів) або, приміром, недостовірний підрахунок фінансового результату і подальше невірне фінансове планування.

Таким чином, в зв'язку з людським фактором розглядається і безпека, пов'язана з захистом від шахрайства (крадіжки, шпигунства на користь конкурентів, використання власності компанії в особистих цілях).

У західній літературі розроблені заходи планового захисту від шахрайства, ретельно вивчені сигнали, що попереджають про

настання можливої «кадрової загрози», такі, як певні зміни типових поведінкових моделей. У якості профілактичних заходів традиційними вважаються чітке формулювання посадових інструкцій з окресленим колом прав і обов'язків, періодичне об'єднання працівників різних служб у команди для виконання окремих проєктів, організація контролю змін в міжособистісному спілкуванні співробітників та ін.

Так як за формування персоналу підприємства значною мірою несе відповідальність кадрова служба, її роль у забезпеченні економічної безпеки полягає в підборі компетентного персоналу, який відповідає необхідним професійним і психологічним характеристикам.

Тобто, можемо зробити висновок, що економічна безпека підприємства залежить від добросовісної діяльності різних груп персоналу.

Серед основних негативних факторів, які впливають на економічну безпеку підприємства можна назвати недостатню кваліфікацію працівників, їхнє небажання або нездатність продуктивно працювати, сприяючи розвитку підприємства; дії або бездіяльність (зокрема, умисні або ненавмисні) співробітників, що суперечать інтересам діяльності підприємства, наслідком яких можуть бути нанесення економічного збитку підприємству, порушення порядку використання технічних засобів, встановленого режиму збереження інформації, яка становить комерційну таємницю, підрив його ділового іміджу в бізнес-колах, виникнення проблем у стосунках з реальними або потенційними партнерами та інше.

Сьогодні вже абсолютно очевидно, що досягнення конкурентоспроможності підприємства та продукції, що випускається ним, як на українському, так і на світовому ринку неможливо без техніко-технологічного оновлення виробництва, без використання прогресивних, вискоелективних методів організації виробничих процесів. Крім того, в останні роки різко загострилися проблеми забезпечення безпеки виробництв та їх екологічності. Відповідність використовуваних технологій зростає вимогам за даними критеріями визначає рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

У той же час ефект будь-яких змін на підприємстві, будь то впровадження нових технологій або прогресивні організаційно-

економічні перетворення, може бути досягнутий тільки при відповідному підкріпленні людськими ресурсами. Тобто забезпечення високого рівня конкурентоспроможності та економічної безпеки можливо лише за умови адекватного нарощування матеріально-технічного та трудового потенціалу. Тільки на перетині трьох складових (конкурентоспроможні технології, конкурентоспроможні методи організації виробництва і праці, конкурентоспроможний персонал) можливе досягнення конкурентоспроможності підприємства в цілому, що, в свою чергу, є запорукою його ефективної роботи та економічної безпеки.

Таким чином, належний рівень економічної безпеки у значній мірі залежить від якості людських ресурсів, яку можна забезпечити за допомогою комплексу заходів, спрямованих на підвищення освітнього рівня персоналу, заохочення здорового способу життя, роботи по зміцненню «корпоративного духу» для створення комфортних психологічних умов.

Проблема розвитку трудового потенціалу не менш актуальна і на рівні окремо взятого конкретного працівника. Зміни, що відбуваються в економіці і політиці на різних рівнях управління, з одного боку, створюють великі можливості для розвитку особистості, з іншого боку, несуть у собі серйозні загрози стійкості існування людини, вносять значну ступінь невизначеності у життя. Ринок, створюючи гнучку систему мотиваційних механізмів інтенсивної і високопродуктивної праці, разом з тим не гарантує права на працю, дохід, освіту, соціальний захист, здоров'я і т. д. Сьогодні практично повністю відсутні державні гарантії зайнятості, соціального захисту, значно ослаблена підтримка держави в частині вдосконалення професійної майстерності, зміцнення здоров'я, вирішення побутових проблем. В таких умовах ступінь соціальної стійкості окремих працівників, а також соціально-професійних груп працюючих в аграрному секторі економіки країни, багато в чому залежить від розвитку у працівників певних якісних характеристик трудового потенціалу.

Розвиток трудового потенціалу - це придбання нових якостей і властивостей персоналу підприємства, які сприяють його оптимізації та ефективності в умовах динамічного внутрішнього організаційного та зовнішнього середовища. Розвиток припускає

істотне кількісне і якісне перетворення, зміну трудового потенціалу. В результаті розвитку формується трудовий потенціал нової якості [4].

Метою розвитку трудового потенціалу персоналу є вдосконалення працездатності персоналу організації за рахунок кількісних, якісних і структурних перетворень трудового потенціалу.

Завданнями розвитку трудового потенціалу персоналу, виконання яких дозволить досягти вищезазначених цілей, є:

- визначення необхідної величини трудового потенціалу організації, необхідної для досягнення оперативних, технічних і стратегічних цілей діяльності на даному етапі розвитку з врахуванням зовнішніх і внутрішніх умов;

- здійснення моніторингу (періодичної оцінки відповідності необхідного та фактичного рівня трудового потенціалу організації);

- забезпечення зростання і розвитку трудового потенціалу організації, орієнтованого на стратегічні перспективи розвитку організації шляхом впливу на фактори розвитку трудового потенціалу персоналу.

З урахуванням цілей, завдань і специфіки процесу розвитку, розглянемо зміст напрямів розвитку трудового потенціалу персоналу відповідно із складовими категорії трудовий потенціал, факторами і джерелами його розвитку (табл. 1) [5].

Таблиця 1

Структура, джерела та фактори формування та розвитку трудового потенціалу організації

Складові трудового потенціалу	Джерела	Внутрішні фактори	Зовнішні фактори
Психофізіологічна складова	Стан здоров'я	Спосіб життя, наявність захворювань, хімічних залежностей, шкідливих звичок	Організація праці, наявність системи охорони праці
	Працездатність	Індивідуально-психологічні особливості, функціональний стан	Організація праці: інтенсивність, тривалість, складність праці, наявність системи охорони
	Витривалість	Стомлюваність, фізичний стан	

			праці
	Тип нервової системи	Витривалість і рухливість нервової системи	-
Соціально-демографічна складова	Вік	Календарний вік, біологічний вік	Корпоративна культура: внутрішні вимоги та правове поле організації
	Стать	Соціальна самоідентифікація	
	Сімейний стан	Повнота сім'ї, стан у шлюбі, наявність дітей	
	Матеріальне становище	Житлові умови, наявність майна, обсяг і форма накопичень	Система матеріальної мотивації
Кваліфікаційна складова	Рівень освіти	Наявність і рівень загальної та спеціальної освіти	Система оцінки, навчання та розвитку персоналу, система кар'єрного планування
	Професіоналізм	Обсяг спеціальних знань, умінь та трудових навичок, стаж роботи	
	Інтелект	Кругозір, гнучкість мислення, прагнення до розвитку	
	Здібності	Інноваційні, творчі, організаційні здібності, і т. д.	
Особистісна складова	Відношення до праці	Мотивація, дисциплінованість, обсяг і якість виконуваних робіт	Система мотивації, цілепокладання
	Соціалізація	Здатність до співпраці, відносини до колективу, авторитет	Корпоративна культура та вимоги до персоналу, система оцінки, навчання та розвитку персоналу, система кар'єрного планування
	Особливості особистості	Темперамент, характер, особистісні характеристики	
	Ціннісні орієнтації	Особисті цінності, моральні характеристики, які проявляються в поведінці	

Фактично процес розвитку трудового потенціалу умовно можна звести до трьох взаємопов'язаних напрямів: кількісних (забезпечуючи результативність праці), якісних (підвищуючи

компетенції і компетентність персоналу) та структурних змінах (оптимізуючи структуру персоналу).

Розвиток трудового потенціалу персоналу приводить до зростання, розширення, поліпшення, вдосконалення як якісних, так і кількісних характеристик персоналу. Підходи до розвитку кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу відображають зміст двох найбільш поширених концепцій управління персоналом: концепції «планування потреби в праці» та «людського капіталу». При цьому, плануючи і впроваджуючи нововведення необхідно враховувати не лише характер і ступінь їх впливу на трудовий потенціал працівника, але і можливі наслідки цих впливів в перспективі. Приріст якісних і кількісних характеристик трудового потенціалу неминуче призведе до структурних змін в організації. Тому важливо враховувати, що цільовий трудовий потенціал персоналу у віддаленій перспективі буде характеризуватися не лише ступенем підготовленості працівника і ефективністю на тій або іншій посаді, але і можливостями його розвитку в довгостроковій перспективі [6].

Для управління розвитком потенціалу персоналу дуже важливо, з'ясувавши механізм дії кожного з компонентів потенціалу працівника, розробити систему взаємопов'язаних заходів, що впливають на найбільш повне використання його резервів і можливостей.

Про значні резерви приросту продуктивності праці за рахунок його організації за здібностями та створення умов для роботи в «повну потенційну силу» говорять результати наукових досліджень економістів, соціологів, фізіологів праці та багатьох інших фахівців. Вплив на продуктивність праці також мають заходи, спрямовані на підвищення виробничого потенціалу організації (впровадження нових технологій виробництва, підвищення рівня механізації, автоматизації, комп'ютеризації виробничих процесів тощо). Але бути успішними дані заходи можуть тільки в тому випадку, якщо їх впровадження буде відбуватися паралельно з формуванням необхідної нової якості трудового потенціалу, його розвитком і отриманням вищого рівня його ефективності.

Високий рівень конкурентоспроможності працівників, з одного боку, є однією з умов ефективної діяльності підприємства. З іншого боку, він забезпечує його власникам певний рівень

особистої безпеки економічної і соціальної стійкості. Ефективно працюючи, конкурентоспроможні підприємства — є фундаментальною основою економічної безпеки країни.

Таким чином, завдання розвитку трудового потенціалу знаходиться не тільки в площині трудових відносин, але безпосередньо стосується проблеми економічної безпеки.

Від рівня розвитку персоналу, його продуктивності праці, кваліфікації та знань залежать результати роботи підприємства, стійкість його ринкових позицій, економічна безпека й конкурентоспроможність.

Літературні джерела:

1. Колпаков П.А. Система экономической безопасности фирмы/ П.А.Колпаков// Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2013. № 1 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru>
2. Дикий А.П. Економічна безпека підприємства: сутність та шляхи забезпечення/ А.П.Дикий//[Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.rusnauka.com/ONG/Economics/7_dikiy.doc.htm
3. Бойко В. Економічна безпека сільськогосподарських підприємств у забезпеченні ефективності їх функціонування / В. Бойко // Ефективність функціонування сільськогосподарських підприємств: матеріали III Міжнародної НПК (23-28 травня 2014 р). – Львів: Ліга-Прес, 2014. – 256 с.
4. Дончак Л.Г. Стан та проблеми розвитку трудового потенціалу підприємства / Л.Г. Дончак, Т.М. Кофанова [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=65246>
5. Судакова Е.С. Особенности формирования и развития трудового потенциала персонала/ Е.С.Судакова// Science Time scholar. Выпуск № 4 (4) / 2014[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-i-razvitiya-trudovogo-potentsiala-personala>
6. Родіонов О.В. Діагностика безпеки розвитку потенціалу підприємства: [монографія] / О.В. Родіонов та ін. – Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2012. – 302 с.