

Котельникова Ю. М.,
старший викладач кафедри «Економіки підприємства
та організації бізнесу»
Харківський національний економічний університет ім. С.Кузнеця,
м. Харків

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ЕФЕКТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сільськогосподарський сектор економіки є суттєвою складовою продовольчої безпеки держави. Розвиток сільськогосподарського підприємства та стабільність його функціонування прямо залежить не тільки від сучасного технічного озброєння підприємства та його інвестиційної політики, але й від наявного ефективного кадрового забезпечення.

Під кадровим забезпеченням підприємства слід розуміти здатність підприємства до реалізації потреб в людських ресурсах шляхом проведення низки заходів з метою досягнення в певних умовах намічених результатів [1]. Процес кадрового забезпечення зводить воєдино внутрішню систему підприємства з можливостями, які надаються зовнішнім середовищем, тим самим реалізуючи концепцію розвитку підприємства.

Базовими елементами внутрішньої системи слід вважати філософію та політику підприємства. Філософія підприємства міститься не тільки в тому, щоб задовольнити потреби в комплектуванні персоналом підприємства, а й в найбільш повному задоволенні потреб робітників. Дотримання філософії гарантує успіх та добробут во взаємовідносинах персоналу і, як наслідок, – ефективний розвиток підприємства. Політика підприємства, як генеральна лінія дій, система заходів в області управління економікою підприємства, надає певний напрямок економічним процесам у відповідності з метою, задачами, інтересами підприємства та вмщує в себе економічну, соціальну, науково-технічну, технологічну, організаційно-виробничу політику.

Кадрове забезпечення виявляється шляхом кадрової політики, яка будучи елементом внутрішньої системи, активно здобує та синтезує інформацію та ресурси із зовнішнього середовища, що дозволяє їй виступати у ролі проміжного елемента між двома системами. З одного боку, прийняття рішень в області кадрової політики відбувається в усіх комплексних функціональних підсистемах: управління економічною діяльністю, управління соціальною політикою, управління науково-технічною діяльністю, управління персоналом, управління зовнішньоекономічною діяльністю. З іншого боку, рішення в області кадрової політики впливають на рішення в цих комплексних функціональних підсистемах, тому що головною метою кадрової політики є забезпечення цих підсистем необхідними робітниками, отже, рішення з питань планування потреби підприємства у кадрах, залучення, відбору та оцінки кадрів, трудової адаптації, стимулювання і мотивації, навчання, атестації, використання персоналу, управління кадровим резервом, вивільнення

персоналу, визначення стилю керівництва тощо сильно впливають на прийняття рішень в області політики підприємства.

Резюмуючи, слід підкреслити, що питання кадрового забезпечення є дуже актуальним в сучасних соціально-економічних умовах, адже з розвитком науково-технічного прогресу зміст та умови праці набувають більшого значення, ніж матеріальна зацікавленість, а людина, посідаючи центральне місце в системі виробництва та економічних відносинах, визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організовує його, виробляє товари й здійснює послуги для свого життя та розвитку. Ось чому від ефективного організаційного механізму кадрового забезпечення залежить зберігання, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу підприємства, створення кваліфікаційного та високопродуктивного згуртованого колективу, спроможного своєчасно реагувати на потреби ринку, які постійно змінюються, з урахуванням стратегії розвитку підприємства, а значить забезпечувати ефективну діяльність підприємства.

Список використаних джерел

1. Котельникова Ю. М. Система управління кадрами як основний елемент системи управління підприємством // Коммунальное хозяйство городов. 2006. №68. С. 332 – 339.