

Нестерук Каріна
студентка 4 курсу
спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник: **Покотильська Н.В.**,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Переважна більшість сучасних підприємств аграрної галузі значно зменшила обсяги виробництва, змінила спеціалізацію, що обумовило потребу у сумісництві посад окремих спеціалістів та фахівців і загострило проблему ефективного використання наявного робочого персоналу. Загальновідомим є той факт, що побудова ефективної системи управління персоналом, достатня забезпеченість підприємства працівниками справляє позитивний вплив на основні економічні показники їх діяльності, такі як: продуктивність праці, прибуток, рентабельність тощо [2, с. 123].

Чимало науковців та управлінців шукають шляхи ефективнішої організації праці та управління нею задля досягнення найкращих результатів. Отже, управління персоналом є однією з найважливіших сфер діяльності організації, що може багаторазово підвищити ефективність будь якого виробництва. Вивчення проблем ефективного управління персоналу аграрних підприємств обумовлено об'єктивними якісними змінами, що характеризують сучасну діяльність і трансформації в аграрному секторі, активну й визначальну роль людських ресурсів в управлінні підприємством [6, с. 9].

Значний вклад у вивчення стану та розробки проблеми оцінки результатів діяльності управлінських працівників зробили такі науковці як Г. Атаманчук, С. Болотов, Л. Горшкова, Р. Кюн, Х. Ріхтер, Р. Фатхутдінов та ін.

Автори в своїх роботах зазначають, що планування управління персоналом повинно здійснюватися у формі цільових комплексних програм відповідно до стратегії управління розвитком підприємства з обов'язковим врахуванням основних напрямів сучасної кадрової політики й демографічної ситуації, тенденцій науковотехнічного прогресу, оцінки персоналу та результатів його трудової діяльності, удосконалення роботи з персоналом [1, с. 235].

Процеси формування й використання управлінського персоналу в контексті забезпечення їх ефективності переважно розглядаються відокремлено, що не дає змоги здійснити об'єктивну оцінку роботи колективу, команди чи окремого керівника на основі співставлення результатів їх роботи з потенціалом, який був використаний. Оцінка інтенсивності та характеру впливу соціально-економічних, технологічних й організаційних чинників на ефективність формування та використання персоналу на підприємствах аграрної галузі також потребує вдосконалення [4, с. 284].

Управління персоналом здійснюється в межах організаційних структур, через які реалізується планомірний і систематичний вплив на поведінку членів колективу організації та відносини між ними [3].

Кожне підприємство характеризується особливостями діяльності, ставить перед собою специфічні цілі, а кожен працівник має свої цінності й установки. Крім того, зовнішнє середовище, в якому функціонують підприємства, постійно змінюється, як і показники, що характеризують його персонал. Отже, доцільним є формування такої системи управління персоналом, яка враховувала б особливості діяльності саме аграрного підприємства [4, с.154].

Головна мета управління персоналом полягає в забезпеченні підприємства працівниками, які відповідають вимогам даного підприємства, а також їхньої професійної та соціальної адаптації.

Важливою складовою особливості управління персоналом є створення умов для підвищення продуктивності праці. Як вбачають окремі дослідники, зокрема К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю, під продуктивністю праці розуміють середній її продукт праці чи виробіток одного працівника за одну годину [2, с. 89]. Іншими словами, це поняття характеризує відношення результату до витрат праці [5, с. 136]. Продуктивність праці – важливий трудовий показник: від її рівня і динаміки залежить чисельність працівників, рівень і фонд оплати праці, обсяг виробництва продукції тощо.

Значна увага має приділятися управлінню кар'єрним ростом працівника. У працях В. Храмова рекомендується розробити ланцюжок кадрових переміщень у вигляді планування кадрового резерву та схеми заміщення посад. Кар'єрне зростання може відбуватися як у вертикальному напрямку (переміщення на більш високу посаду), так і в горизонтальному (підвищення кваліфікації, розширення функцій і завдань) та діагональному напрямках (зростання авторитету і визнання з-поміж колег). Потреба працівників досліджуваних підприємств у визнанні може бути частково реалізована також за рахунок надання права участі у прийнятті організаційно-управлінських рішень та надання права підпису документів організаційного характеру.

Невід'ємною складовою ефективного управління персоналу була й залишається система оцінювання працівників. Головне її завдання полягає у «визначенні його трудового потенціалу, рівня використання цього потенціалу, відповідності працівника наявним вимогам до посади (професії), міри ефективності його трудової діяльності, а отже, у визначенні цінності працівника для підприємства» [5, с. 303]. Особливої уваги варто надавати оцінюванню трудових бригад, тому що саме колективна праця в галузі сільського господарства є ключовим фактором підвищення її результативності. Від рівня згуртованості бригад, командного духу залежить продуктивність та ефективність аграрної праці.

Особливість управління персоналом в аграрному підприємстві повинна розкривати приховані знання персоналу, розширювати межі цих знань, змінювати відносини між людьми і тим самим збільшувати людський капітал, який сьогодні є найціннішим ресурсом аграрних організацій. Загальновідомо, що вихід сільськогосподарського підприємства на позиції лідера в конкурентній боротьбі можливий лише за умови становлення на інноваційний шлях розвитку. Водночас із практичним застосуванням соціально-економічних резервів ефективного використання робочої сили це матиме позитивний вплив не лише на формування та використання трудових ресурсів, а й підвищить рівень прибутковості підприємств аграрного сектора.

Список використаних джерел

1. Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М. та ін.. Управління персоналом : навч. пос. для ВНЗ. К. : ЦУЛ. 2006. 500 с.
2. Дієсперов В. С. Сільськогосподарська праця в нових умовах. К. : Інститут аграрної економіки УААН, 2009. 184 с.
3. Деренко О. М., Покотильська Н. В. Формування кадрового персоналу аграрних підприємств Хмельницької області. Збірник наукових праць Подільський державний аграрно-технічний університет; за ред. М.І. Бахмата. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друк-Сервіс», 2012. Випуск 20. Том 2. С. 243-245.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом: регламентация труда : учеб. пос. М. : Экзамен, 2008. 480 с.
5. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. К. : КНЕУ, 2002. 345 с.
6. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. пос. Львів : Новий світ – 2000, 2004. 248 с.