

*Nadvynychnyy Sergiy Anatolievich, the Ternopil National Economic University,
associate professor, Department of Personnel management and regional economics*

*Надвынычний Сергей Анатольевич,
Тернопольский национальный экономический университет,
доцент кафедры управления персоналом и региональной экономики*

Human resource management as part of the strategy of economic development of the agrarian sector

Управления человеческими ресурсами как составляющая стратегии экономического развития аграрной сферы

Сегодня главной проблемой экономического развития аграрной сферы национальной экономики выступает организация эффективного управления человеческими ресурсами сельскохозяйственных предприятий. Без этой составляющей невозможно сформировать стратегию развития хозяйствующего субъекта и его эффективную производственную деятельность. Вообще управление персоналом является сложной системой управленческих решений и видов деятельности, связанных с воздействием на работников предприятия, потому, что следует постоянно учитывать личностный аспект и психологические особенности каждого работника.

Разработкой теоретических и методологических основ управления персоналом занимались известные зарубежные и отечественные ученые Ф. Тейлор, А. Файоль, А. Маршалл, Дж. Кейнс, П. Друкер, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Л. Портер, С. Бандур, Д. Богина, И. Болотин, М. Генкин, Г. Дмитренко, В. Жигалов, С. Занюк, А. Колот, Э. Либанова, Н. Мартыненко, В. Никифоренко, В. Оникиенко, В. Петюх, П. Саблук, М. Самикина, В. Шинкаренко, К. Якуба, О. Янковой и другие. Однако, ряд вопросов, в частности, особенности управления персоналом в аграрной сфере недостаточно исследованы.

Определяющим условием эффективного функционирования любого предприятия является наличие стабильного и высококвалифицированного коллектива, который потенциально может решать любые проблемы и достигать определенных целей. Однако, вся ответственность за конечный результат работы персонала лежит на руководителе, который координирует весь процесс управления и несет ответственность за конечный результат деятельности. В современных условиях становления рыночных отношений и экономического кризиса в экономике трансформационные процессы, происходящие в аграрной сфере, требуют системного и осмысленного подхода к управлению персоналом учитывая специфические особенности аграрного производства.

В целом этот процесс является непрерывным и осуществляется с целью рационального использования кадров, повышения эффективности и улучшения качества жизни. Его реализация должна учитывать технико-технологические, организационно-экономические, правовые, социально-психологические и педагогические аспекты¹.

П. Т. Саблук отмечает, что успехи ведущих фирм в развитых странах связаны с созданием высокоэффективных механизмов управления человеческими ресурсами на уровне организации, в основе формирования которых — комплексный и стратегический подход к использованию и развитию трудового потенциала, а также повышения конкурентоспособности персонала².

Вместе с тем, целостное исследование основ и факторов экономического развития аграрной сферы возможно лишь при условии системного анализа деятельности аграрных предприятий. Однако изучение проблем управления персоналом сельскохозяйственных предприятий осложняется тем, что здесь преобладает статистико-экономический подход к его анализу и оценке. Такое предприятие является самостоятельным организмом, требует не только тесного сочетания труда, земли и капитала, но и использование управленческого аспекта и потенциала работников, человеческого капитала, в частности знания, мотивации и предпринимательской способности. Это главный фактор, по которому определяются конкурентоспособность и прибыльность хозяйствования в современных условиях.

Эффективность управления персоналом является одной из составляющих экономического развития предприятий аграрной сферы, которое должно обеспечить благоприятную среду, где реализуется трудовой потенциал, развиваются личные способности, люди получают удовлетворение от выполненной работы и общественное признание своих достижений.

Выявление и осознание системных, внутренних и внешних причин производства и реализации хозяйственной деятельности является важным, поскольку главным носителем и причиной хозяйственной деятельности является человек, под влиянием которой изменяется производственный процесс и постоянно готова к изменениям и необходимости внутренних и внешних преобразований³.

Используя имеющийся ресурсный потенциал аграрные предприятия превращают его в готовую продукцию и услуги. Поэтому управление персоналом там направлено на формирование продуктивных производственных коллективов, обеспечивающих бесперебойную деятельность, постоянно повышая его эффективность и конкурентоспособность как на внутренних, так и на внешних рынках.

¹ Михайлова Л. И. Управління персоналом. Навчальний посібник. – Суми: ВАТ «СОД», видавництво «Козацький вал», 2003. – 252 с.

² Саблук П. Т. Роль держави у відродженні економічних інтересів с. г. товаровиробників у розвитку аграрного виробництва в умовах вступу України до СОТ. – Луганськ: ЛНАУ, вид-во, Ельбег-2, 2008. – С. 11.

³ Бородіна О. М. Системний підхід у сучасних агроекономічних дослідженнях//Економіка персоналу. – 2004, С. 39–48.

Учитывая то, что труд в сельском хозяйстве характеризуется рядом особенностей, прежде всего, прохождения процесса производства вне участия работника, зависимость трудового процесса от природных условий, сезонность аграрного труда, отсутствие гибкости спроса на основные продукты аграрного производства и т. п., процесс развития мотивации в аграрной сфере должен учесть эту специфику¹.

Мы считаем, что создание системы мотивации труда в аграрной сфере региона относится к числу самых сложных проблем, поскольку требует учета специфических отношений в ней, обусловленной особенностями сельских уклада жизни и характером труда. Сложившаяся в сельском хозяйстве система материального стимулирования не позволяет работникам отрасли обеспечить свои материальные потребности даже при высокой производительности труда, причем не только на уровне, адекватном его социально-экономической значимости для общества, но и минимально необходимом. Между тем, существует взаимосвязь между материальным стимулированием труда и его производительностью: чем больше будет произведено продукта, тем больше будет вознаграждение, что в реальной действительности не всегда подтверждается. Трудовая мотивация и связанная с ней предпочтения в организации труда, как качественная характеристика рабочей силы представляют большой интерес в плане продолжающегося процесса организационной трансформации сельскохозяйственных организаций и поиска путей оптимизации занятости сельских населения.

Сегодня наблюдается тенденция к уменьшению количества трудовых ресурсов в аграрноориентированных регионах и количество занятых в аграрной сфере национальной экономики. Основные причины возникновения и углубления этой проблемы находятся в плоскости внешней среды относительно производителей сельскохозяйственной продукции — на рынке труда, и во внутреннем — в системе управления персоналом, которое не способно обеспечить занятость квалифицированных работников и сдержать их отток².

В современных условиях развития аграрного комплекса Украины, когда преимущества в конкуренции борьбе уже не измеряются физическим или финансовым капиталом, а уровнем образованности, интеллектуальным и профессиональным потенциалом личности, акцент нужно делать именно на правильности избрания индивидуумом профессии в аграрной сфере в соответствии с его склонностей и способности. Это также вызвано и существующей дефицитностью квалифицированных кадров в системе аграрного производства и трудностями с трудоустройством сельской молодежи³.

Еще одной особенностью является то, что уровень использования сельского труда зависит от количественных и качественных параметров сельского населения, рынка сельскохозяйственного труда, действенного мотивационного механизма.

Специфика аграрного труда существенно зависит от биологических законов, пространственной рассредоточенности сельскохозяйственного труда, уровня жизни работников и т. п. Кроме того, она тесно связана с производством продукции влияющих на качество жизни и здоровья человеческих ресурсов определяет необходимость условий, обеспечивающих их сохранение, эффективное использование и развитие, а также формирование мотивации персонала в эффективном и производительной труде. К таким условиям можно отнести: создание экономических условий — сохранение, развитие и повышение качества производственного и трудового потенциала; формирование эффективной мотивации в эффективном труде и повышения его производительности; достойное, своевременное и периодически материальное вознаграждение персонала организации и др.

Учитывая специфические особенности управления человеческими ресурсами в аграрной сфере национальной экономики, можно четко сформулировать её стратегию экономического развития, оптимизировать организационную структуру аграрных предприятий, повысить уровень кадрового менеджмента и рентабельность производства. Вследствии, от этого только выиграют работники сельского хозяйства — обеспечения продовольствием, а перерабатывающую промышленность — сырьем, вырастут доходы и покупательская способность, улучшится микроклимат в коллективе и моральная удовлетворенность сельского населения.

Список литературы:

1. Бородіна О. М. Системний підхід у сучасних агроекономічних дослідженнях//Економіка персоналу. — 2004. С. 39–48.
2. Грищенко С. І., Калениченко М. П. Маркетингово-логістичний механізм формування ринку робочої сили монографія. — Донецьк, 2007. С. 114.
3. Жибак М. М. Сучасний стан та перспективи розвитку підприємницьких агроформувань регіону/М. М. Жибак/Інновації: практика та досвід. — 2010. — № 14. С. 14.
4. Михайлова Л. І. Управління персоналом. Навчальний посібник. — Суми: ВАТ «СОД», видавництво «Козацький вал», 2003. — 252 с.
5. Саблук П. Т. Роль держави у відродженні економічних інтересів с. г. товаровиробників у розвитку аграрного виробництва в умовах вступу України до СОТ. — Луганськ, ЛНАУ, вид-во, Ельтон-2, 2008. — С. 11.
6. Шубравська О. Інноваційний розвиток аграрного сектора економіки України: теоретико-методологічний аспект/О. Шубравська//Економіка України. — 2012. — № 1. — С. 29.

¹ Шубравська О. Інноваційний розвиток аграрного сектора економіки України: теоретико-методологічний аспект/О. Шубравська//Економіка України. — 2012. — № 1. — С. 29.

² Грищенко С. І., Калениченко М. П. Маркетингово-логістичний механізм формування ринку робочої сили монографія. — Донецьк, 2007. С. 114.

³ Жибак М. М. Сучасний стан та перспективи розвитку підприємницьких агроформувань регіону/М. М. Жибак/Інновації: практика та досвід. — 2010. — № 14. С. 14.