

послуг. – 2013. – Вип. 1(2). – С. 40-48.

4. Петров А. А. Аутсорсинг как финансовая модернизация стратегии управления предприятием / А. А. Петров // Новая индустриализация и умная экономика: вызовы и возможности. Материалы Пермского конгресса ученых-экономистов. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет». – 2015. – С. 172-175.

Олена Вашкевич

Тернопільський національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

На даному етапі розвитку сільське господарство України характеризується трансформаційними процесами, пов'язаними зі змінами форм господарювання, збільшенням частки підприємств, створенням принципово нових сільськогосподарських формувань. Переважна більшість підприємств аграрної галузі значно зменшила обсяги виробництва, змінила спеціалізацію, що обумовило потребу у сумісництві посад окремих спеціалістів та фахівців і загостило 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 [1, с. 123].

У сучасному аграрному середовищі проблеми організації і функціонування управлінської системи недооцінюються з точки зору їх важливості і можливості досягнення очікуваних результатів. Сучасні агровиробники вважають, що мають актуальні фінансові, технічні та інші виробничо-господарські проблеми, а питання удосконалення управлінських аспектів не є актуальними. Саме з цього починаються усі проблеми функціонування сільськогосподарських підприємств, тому що організація усієї діяльності підприємства залежить від раціональності прийнятих управлінських рішень. Особливо недостатньо приділяється уваги управлінню персоналом. Проте, враховуючи те, що основними складовими виробничого потенціалу є земля, матеріально-технічні ресурси та персонал, то досягти підвищення ефективності його використання можна лише через управління трудовими ресурсами.

Головна мета управління персоналом складається в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації.

Основними задачами, що вирішують структури по управлінню персоналом, є: планування потреби підприємства в трудових ресурсах, пошук і добір потрібних працівників, навчання і підвищення їхньої кваліфікації, управління трудовою мотивацією, створення умов для підвищення продуктивності праці, контроль за зміною статусу працівників, правові питання трудових відносин.

Об'єднавши перші чотири складові структури управління персоналом, можемо зробити наступний висновок, що метою вирішення цих питань є створення на кожному підприємстві системи навчання, підготовки та перепідготовки, направлення на додаткове навчання й підвищення кваліфікації, направлення на тренінги та семінари з урахуванням конкретних особливостей діяльності. Важливо зміцнювати зв'язки між базовими підприємствами та професорсько-викладацьким складом ВНЗ аграрного профілю й профільних науково-дослідних станцій. Це дає зримі переваги, зокрема:

- підприємства отримують можливість навчання своїх працівників на базі ВНЗ;
- навчальні заклади мають змогу направляти дипломованих випускників на роботу

(стажування, проходження практики) до сільськогосподарських підприємств.

Крім того ефективним кроком у напрямі вдосконалення знань, умінь і навичок працівників є організація системи навчання безпосередньо на підприємстві. Це можуть бути додаткові навчальні семінари щодо ведення сільськогосподарського виробництва, які проводитимуть більш досвідчені працівники підприємства. У разі їх практичного впровадження матиме місце подвійна мотивація праці: задоволення потреби у визнанні, підвищення авторитетності досвідчених робітників, які мають відмінні результати праці, з одного боку, і прагнення нових працівників досягти трудових висот та отримати заохочення – з іншого. Наступний напрям підвищення ефективності управління персоналом – нематеріальне стимулювання праці в рамках удосконалення ведення соціально-трудових відносин. Наступний крок – задоволення потреб працівників у приналежності, визнанні, повазі з боку оточуючих та самореалізації. В даному випадку вступають у дію нематеріальні стимули праці. Оскільки інтереси людей постійно переплітаються, поєднуються, змінюються, то система стимулювання й мотивації праці на підприємстві повинна бути комплексною, системною та гнучкою, швидко адаптуючись до змін навколишнього середовища.

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 [3, с. 780]. Іншими словами, це поняття характеризує відношення результату до витрат праці [3, с. 636]. 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. 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» [2, с. 303].

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.

Література

1. Дієсперов В. С. Сільськогосподарська праця в нових умовах / Дієсперов В. С. – К. : Інститут аграрної економіки УААН, 2009. – 184 с.
2. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник [Текст] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с.
3. Макконелл К. Р., Брю С. Л. Економіка: принципи, проблеми і політика / Пер. с англ. – 11-е изд. – К. : Хагар-Демос, 1993. – 785 с.