

Бондаревська Ксенія
Валентинівна, аспірант
Дніпропетровська державна фінансова академія
Науковий керівник:
д.е.н., проф. Бабенко А.Г.

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Обґрунтовано необхідність врахування соціально-економічних факторів підвищення продуктивності праці з метою ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств.

На сучасному етапі розвитку економічних відносин потребує вирішення проблемне питання щодо підвищення ефективності використання персоналу на підприємствах сільськогосподарської галузі, що є стратегічною для України. Адже 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. Соціально-економічні фактори підвищення продуктивності праці відіграють важливу роль у зростанні ефективності системи управління персоналом. Вони передбачають: підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня працівників; покращення умов праці; вдосконалення системи нематеріального стимулювання праці. Ці завдання можуть реалізуватися завдяки організації системи навчання, підготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо на підприємстві; встановлення зв'язків із ВНЗ аграрного профілю; розширення соціального пакету; вдосконалення ведення соціально-трудова відносин на підприємстві; запровадження нових форм морального стимулювання, вдосконалення системи оцінювання працівників.

Серед типових проблем соціально-економічного розвитку аграрних підприємств основними є: недосконалість законодавчого механізму регулювання соціально-трудова відносин; відсутність балансу попиту і пропозиції на ринку праці; низький рівень заробітної плати; великий розрив між номінальними та реальними доходами населення; відсутність достатньої кількості робочих місць для працевлаштування незахищених верств населення, серед яких інваліди, жінки та молодь; складність створення нових робочих місць в сільських районах. Вважаємо, що ключовим фактором розвитку аграрного сектору є посилення державної підтримки та державного регулювання економічних процесів в галузі сільського господарства. На основі зазначеного можна зробити висновок, що в результаті здійснення цілеспрямованих реформ всіх складових впливу на діяльність сільськогосподарського сектору, можна отримати позитивний результат у вигляді зростання конкурентоспроможності аграрних підприємств регіону. З метою дослідження результату використання соціально-економічних резервів підвищення продуктивності праці було спроектовано економічний ефект від цих заходів при витратах відповідних ресурсів (табл. 1).

Отже, за умови збільшення капіталовкладень у розвиток трудового потенціалу, передбачається зростання продуктивності та рентабельності праці, а також прибутку в розрахунку на одного працівника. Обсяг валової продукції на одного працюючого підвищиться на 60%, прибутку – на 65%.

З метою вирішення проблеми освітньо-кваліфікаційного рівня працівників сільського господарства доцільним є створення на кожному підприємстві системи навчання, підготовки та перепідготовки, з урахуванням конкретних особливостей діяльності. Важливо зміцнювати зв'язки між підприємствами та працівниками ВНЗ та науково-дослідних станцій.

Таблиця 1

Соціально-економічні резерви підвищення продуктивності праці на аграрних підприємствах
Дніпропетровської області (2015 р.)

Види резервів	2015 р.	Відхилення 2015 р. до 2010 р., %
Затрати ресурсів		
Збільшення інвестицій в робочу силу з метою вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, грн.	951858,3	149,0
Економічний ефект		
Виробництво валової продукції на одного працівника, грн.	137189	160,0
Маса прибутку на одного працівника, тис. грн.	54,9	165,0

Корисним є досвід ТОВ „Агро-Союз”. Спеціалісти господарства уклали угоди з викладачами окремих аграрних вузів щодо підготовки спеціалістів на базі власного модельного інноваційного підприємства і за свій рахунок [2, с. 44]. За ініціативою Дніпропетровської обласної державної адміністрації та Фонду ефективного розвитку регіону на базі „Агро-Союзу” було відкрито філіал ветеринарного та біотехнологічного факультетів при Дніпропетровському державному аграрному університеті. При цьому, 80% практичних занять проводиться на виробництві під керівництвом провідних спеціалістів підприємства. Наразі близько 500 майбутніх спеціалістів проходить навчання та проводить практичні дослідження, метою яких є покращення виробничих показників ТОВ „Агро-Союз”.

Таким чином, система навчання та підвищення кваліфікації на сільськогосподарських підприємствах

має складатися із трьох основних напрямів (рис. 1).



Рис. 1. Управління системою навчання та підвищення кваліфікації на сільськогосподарському підприємстві

У якості мотивуючого фактора для найбільш перспективних співробітників доцільно застосовувати направлення на додаткове навчання та підвищення кваліфікації. Це може бути набуття другої вищої освіти у ВНЗ аграрного профілю, проходження курсів підвищення кваліфікації, направлення на тренінги та семінари. Вибір курсу навчання може бути здійснений як керівництвом, так і самим працівником.

З метою підвищення ефективності системи професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, є доцільним встановлення тісних взаємозв'язків підприємств із вищими навчальними закладами аграрного профілю. Переваги є очевидними: підприємства отримують можливість навчання своїх працівників на базі ВНЗ; навчальні заклади мають змогу направляти дипломованих випускників на роботу (стажування, проходження практики) до сільськогосподарських підприємств. Важливим кроком у напрямі вдосконалення знань, умінь і навичок працівників є організація системи навчання, підготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо на підприємстві. Це можуть бути додаткові навчальні семінари щодо ведення сільськогосподарського виробництва, які проводитимуть більш досвідчені працівники підприємства. В 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 боку.

Наступний напрям підвищення ефективності сільсько-господарського виробництва – нематеріальне стимулювання праці в рамках вдосконалення ведення соціально-трудових відносин. Слід зазначити, що матеріальні стимули здійснюють вплив на працівників до того часу, коли не будуть задоволені базові потреби людини (за ієрархією А. Маслоу). Наступний крок – задоволення потреб працівників у приналежності, визнанні, повазі з боку оточуючих та самореалізації. В даному випадку вступають в дію нематеріальні стимули праці. Направлення працівників господарств на додаткове навчання, підвищення кваліфікації з метою подальшого кар'єрного зростання є впливовим інструментом нематеріального стимулювання праці. З метою визнання досягнень працівників доцільним є відродження елементів трудового змагання та конкурсів на кращого працівника підрозділу із нагородженням на загальних зборах колективу. Оскільки інтереси людей постійно переплітаються, поєднуються, змінюються, то система стимулювання і мотивації праці на підприємстві повинна бути комплексною, системною та гнучкою, швидко адаптуючись до змін навколишнього середовища.

Значна увага має приділятися управлінню кар'єрою працівника. 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 у горизонтальному (підвищення кваліфікації, розширення функцій та завдань) та діагональному напрямках (зростання авторитету та визнання серед колег). Потреба працівників досліджуваних підприємств у визнанні може бути реалізована також за рахунок надання права участі у прийнятті організаційно-управлінських рішень та надання права підпису документів організаційного характеру. Причетність працівників до процесу прийняття рішень може здійснюватися за допомогою опитувань та внутрішніх „референдумів”. Анкети мають бути складені заздалегідь та бути анонімними заради збереження об'єктивності результатів.

Мотивуючим фактором для працівників виступає також змістовність праці, покращення її умов та соціально-психологічного клімату. Для високоорганізованих робітників слід застосовувати такий вид заохочення, як надання додаткових оплачуваних вихідних днів або відпусток. Достатньо вигідними для

працівників є так звані „банки робочого часу”, що поєднують оплачувані дні відпусток, вихідні, і звідки в разі потреби робітник може скористатися запасом днів.

З метою вдосконалення роботи в бригадах доцільно відроджувати такий вид колективного морального заохочення, як трудове змагання за підсумками місяця. Змагання сільськогосподарських працівників базується на принципах: гласності, порівнянності, результативності, взаємодопомоги та взаєморозуміння. Відродження елементів змагання в галузі сільськогосподарського виробництва сприятиме не лише підвищенню якості і результативності праці, а й покращенню внутрішньотрудових відносин між працівниками, згуртованій командній роботі.

Саме моральному стимулюванню праці сприятиме також проведення конкурсів в рамках програми „Кращий працівник року”: переможці конкурсів „Кращий механізатор”, „Краща бригада”, „Кращий структурний підрозділ”, „Кращий працівник підрозділу” можуть отримувати як матеріальну винагороду, так і моральну відзнаку на загальних зборах трудового колективу.

Невід’ємною складовою ефективного стимулювання та мотивації праці має стати система оцінювання персоналу. 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” [1, с. 303]. Особливу вагу слід приділити 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.

Отже, вихід сільськогосподарського підприємства на лідируючі позиції в конкурентній боротьбі можливий лише за умови становлення на інноваційний шлях розвитку та впровадження новітніх досягнень науки і техніки. Разом 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. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник [Текст] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 345 с.
2. Червінська Л. Використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку [Текст] / Л. Червінська, Т. Червінська // Україна: аспекти праці. – №2. – 2011. – С. 41–44.
3. Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал та його формування в аграрних підприємствах [Текст] / О.Г. Шпикуляк // Економіка АПК. – 2004. – №1. – С. 55–159.
4. Ярова В.В. Формування і використання трудового потенціалу в реформованих сільськогосподарських підприємствах [Текст] / В.В. Ярова // Економіка АПК. – 2001. – №9. – С. 124–128.