

ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ

І.В. Горбачова, аспірантка*

Житомирський національний агроекологічний університет

Розкрито проблеми управління персоналом, досліджено ефективність системи управління персоналом сільськогосподарських підприємств Житомирської області.

Постановка проблеми. Персонал, як носій товарно-грошових відносин, що складаються в процесі формування, розподілу і використання людських ресурсів, є головною продуктивною силою при вирішенні питань конкурентноздатності, економічного зростання, а головне – забезпечення ефективної роботи підприємства. Тому виникає необхідність у дослідженні ефективності системи управління персоналом, що дозволить визначити реальну ситуацію у сільськогосподарських підприємствах у сфері управління персоналом, виявити слабкі місця і надати рекомендації щодо підвищення ефективності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам теорії, методології і практики управління персоналом присвятили велику кількість праць закордонні та вітчизняні науковці: Амоша О.І., Блэк Дж., Браверман А., Дзюба С., Журавльов П.В., Іванцевич Дж., Колпаков В., Лобанов А., Пагрушев В., Поклонський Ф., Рак М., Синк Д., Скударь Г., Томпсон А., Шекшня С. та ін. Однак внаслідок складності й багатоаспектності цієї проблеми в сучасних умовах існують питання, розроблені не цілком.

* Науковий керівник – Г.В. Осовська, к. е. н., професор

Метою дослідження є аналіз існуючих проблем ефективності системи управління персоналом сільськогосподарських підприємств Житомирської області.

Виклад основного матеріалу. Управління персоналом є ефективним настільки, наскільки успішно персонал підприємства використовує свій потенціал для реалізації цілей, що стоять перед ним. Всі результати, досягнуті організацією, відображають ефективність діяльності всього персоналу підприємства, зокрема, і співробітників служби управління персоналом, тому що вони забезпечують відповідну якість кадрів. Іншими словами, якщо підприємство досягло високих результатів, то це є здобутком його персоналу. Беручи до уваги оцінку ефективності системи управління персоналом, слід проаналізувати діяльність власне служби управління персоналом. Дослідивши існуючий стан розвитку служби управління персоналом в сільськогосподарських підприємствах області, ми з'ясували, що становище є досить критичним. Роль та місце служби управління персоналом в більшій мірі залежить від кваліфікації керівництва. Результати опитування показали, що керівники агропідприємств області не готові впроваджувати сучасні методи управління персоналом, більше того, тільки кожний п'ятий керівник має більш-менш повне уявлення про діяльність сучасних служб управління персоналом. У роботі менеджерів агропідприємств зустрічається і така крайність, як спроба максимально формалізувати процес роботи з персоналом. При цьому всі зусилля спрямовуються на введення системи відбору нових працівників, проведення атестацій, створення посадових інструкцій, що визначають роботу підрозділів і так далі. Проте ми вважаємо, що при цьому не вирішуються ті ключові проблеми, які зумовлюють низьку віддачу працівників господарств.

В розвинутих країнах чисельність працівників кадрових служб підприємства збільшується при зменшенні загальної чисельності управлінського апарату. Проведені нами дослідження свідчать про те, що при зменшенні чисельності управлінського апарату агропідприємств області скорочується чисельність працівників кадрових служб (рис.).

Так, протягом 2004-2008 рр. вона скоротилась на 42%, або на 112 осіб, що відображає та пояснює процес негативного використання кадрового потенціалу агропідприємств області та свідчить про неефективність системи управління персоналом в цілому.

Поряд з абсолютним скороченням чисельності працівників кадрових служб агропідприємств області спостерігається їх низький рівень освіти. Негативним моментом є також те, що керівники кадрових служб агропідприємств області не мають спеціальної фахової

освіти, більшість спеціалістів не мають відповідної кваліфікації і не готові до виконання більш складних функцій. Проблема розвитку системи управління персоналом загострюється внаслідок деформації вікової структури працівників кадрових служб. Стаж роботи кадровиків по різних агропідприємствах не однаковий, водночас спостерігається тенденція переводу працівників передпенсійного віку у відділ кадрів.

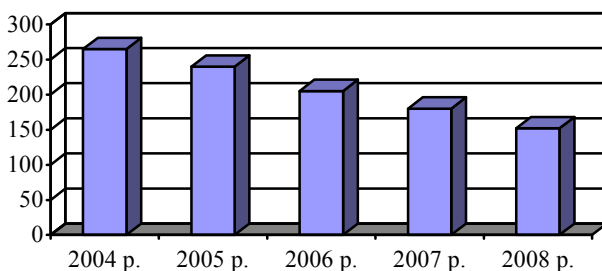


Рис. Динаміка чисельності працівників кадрових служб сільськогосподарських підприємств Житомирської області

Джерело: за даними Управління агропромислового розвитку в Житомирській області

Відділи кадрів агропідприємств мають різну функціональну підлеглість і в організаційних структурах розподілені по різних системах управління. Роздробленість і функціонування в рамках різних систем управління зумовлює розбалансування дій суб'єктів і заходів з управління персоналом. В результаті персонал, як об'єкт управління, не розглядається комплексно та системно. Крім того, зміст функцій, що виконуються відділами кадрів, більшою мірою пов'язані з організаційно-оформлювальною і виконавською діяльністю; якість управлінських дій характеризується пасивністю і визначається, в першу чергу, оформленням документів та виконанням прийнятих керівництвом рішень. Важливо зауважити, що практично некерованим є блок стратегічних процесів управління персоналом, таких як: трудова адаптація і мотивація трудової діяльності, а такі функції, як оцінка персоналу, організація праці, виконуються лише на формальному рівні, що перешкоджає саморозвитку системи управління персоналом. Як наслідок, нерозуміння проблем управління персоналом не дозволяє якісно формувати, використовувати і розвивати кадровий потенціал сільськогосподарських підприємств області.

Висновки. Управління персоналом, як багатогранний і винятково складний процес, має свої специфічні властивості і

закономірності та повинен мати системний характер і завершеність на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалення існуючих форм і методів роботи, залучення фахівців, що володіють інноваційними підходами в кадровій роботі.

Список використаних джерел

1. Milkovich, G. Human Resource Management, 6 ed., Irvin, Homewood, IL.
2. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.