

УДК 631.158.658

М.М. Тимошенко
аспірант*

Житомирський національний агроекологічний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КАДРІВ АПАРАТУ УПРАВЛІННЯ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Розглядаються проблеми ефективності використання кадрів апарату управління в сільськогосподарських підприємствах Житомирської області. Обґрунтовано вплив освітньо-кваліфікаційного рівня керівників і головних спеціалістів на ефективність роботи сільськогосподарських підприємств.

Постановка проблеми

В умовах сучасних ринкових перетворень важливе значення має формування та використання управлінських працівників. Ефективність роботи сільськогосподарських підприємств значною мірою залежить від діяльності їх керівників та спеціалістів. Розробка наукових основ кадрової політики та її реалізація в АПК з урахуванням вітчизняної специфіки останнім часом набуває особливої актуальності.

Сільське господарство є однією з ключових галузей економіки України, яка забезпечує значну частину її ВВП. Тому перед ним стоїть завдання приросту ВВП, обсягів промислового і сільськогосподарського виробництва, продуктивності праці, залучення інвестицій, розширення експорту, збільшення реальних доходів населення та скорочення безробіття.

Несприятлива економічна кон'юнктура, зниження інвестиційної активності, низька мотивація праці, соціальна незахищеність працівників села, висока плинність керівників сільськогосподарських підприємств перешкоджає динамічному розвитку агропромислового комплексу. В умовах, які склалися, виникла необхідність у комплексних дослідженнях кадрових питань у сільськогосподарських підприємствах Житомирської області.

Процес організації виробництва в сучасних умовах становлення та розвитку нашої держави потребує прийняття дієвих управлінських рішень, а значить, і менеджерів нового покоління. Це висуває значні вимоги до якісних показників діяльності керівників, до їх здатності оперативно вирішувати поставлені завдання, обирати правильні шляхи розвитку підприємства. Однак сьогодні не всі практичні сторони цієї складної проблеми достатньо вивчені. Це зумовлює необхідність розробки механізму оцінки ефективності використання керівного персоналу підприємства з урахуванням нових ринкових умов та специфіки діяльності окремого керівника як складової частини управлінського апарату.

© М.М.Тимошенко

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

У вітчизняній економічній науці проблема формування і забезпечення ефективного використання управлінських кадрів в аграрному секторі є предметом дослідження відомих вчених-аграрників. Дослідженням цих питань займалися І. Баланюк, О. Бородіна, П. Березівський, П. Гайдуцький, В. Галанець, П. Саблук, І. Степаненко та інші. Проте масштабність і складність проблеми формування та використання управлінських кадрів є ще недостатньо вивченими. Це дає підстави стверджувати про необхідність проведення наукових досліджень з цієї тематики.

Мета дослідження – обґрунтування освітнього рівня працівників управлінського апарату сільськогосподарських підприємств та його вплив на результати виробничо-господарської діяльності сільськогосподарських підприємств.

Завдання дослідження – розглянути динаміку та проаналізувати стан кадрів апарату управління сільськогосподарських підприємств Житомирської області; їх освітньо-кваліфікаційний рівень та його вплив на ефективність їх діяльності.

Об'єкт дослідження – процес використання управлінських кадрів у сільськогосподарських підприємствах Житомирської області.

Результати досліджень

Зменшення обсягів сільськогосподарського виробництва і скорочення через це сфери прикладання аграрної праці породило приховане безробіття у сільській місцевості, створило труднощі у формуванні та функціонуванні кадрового потенціалу на селі. Внаслідок занепаду соціальної інфраструктури, погіршення умов праці в аграрній сфері очікуване селянами покращення соціального становища не відбулося. Це зумовило байдуже ставлення селян до аграрних реформ, психологічну обережність щодо їх реалізації. Важка фізична праця внаслідок низького рівня механізації сільськогосподарського виробництва, незадовільні умови трудової діяльності на робочих місцях, символічна оплата праці перетворили працівників аграрного сектору на безоплатних годувальників усього суспільства, а зниження життєвого рівня селян призвело до поглиблення кризових явищ у відтворенні сільського населення – трудового потенціалу аграрної сфери АПК.

Кваліфікація трудових ресурсів в аграрному секторі є однією з найнижчих в економіці області. Майже чверть працівників, зайнятих у сільгоспідприємствах, не мають навіть середньої спеціальної освіти. Це пов'язано з низьким рівнем оплати аграрної праці, при якому більшість спеціалістів і випускників навчальних закладів знаходять роботу в містах, у вище оплачуваних галузях господарського комплексу області. Тому велике значення має забезпеченість управлінськими кадрами сільськогосподарських підприємств. Значна їх кількість не має повністю укомплектованого штату (табл. 1).

Таблиця 1. Фактична забезпеченість працівниками сільськогосподарських підприємств Житомирської області

Показники	Всього працівників, які займають керівні посади			2006 р., у % до 2004 р.
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	
Передбачено штатним розкладом	7829	7066	6289	80,3
Всього працівників	7385	6592	5785	78,3
Рівень забезпеченості, %	94,3	93,3	92,0	-2,3п
Прийнято на роботу	643	473	289	44,9
Вибуло працівників всього	725	685	631	87
в т. ч. за власним бажанням	643	399	623	96,9
Керівники середньої ланки				
Передбачено штатним розкладом	1409	1314	1224	86,9
Всього працівників	1374	1277	1185	86,2
Рівень забезпеченості, %	97,5	97,2	96,8	-0,7п
Прийнято на роботу	106	83	65	61,3
Вибуло всього працівників	145	158	176	121,4
в т. ч. за власним бажанням	137	85	73	53,3
Спеціалісти				
Передбачено штатним розкладом	3252	3031	2818	86,7
Всього працівників	3108	2874	2648	85,2
Рівень забезпеченості, %	95,6	94,8	94,0	-1,6п
Прийнято на роботу	273	243	221	81
Вибуло працівників всього	280	313	354	126,4
в т. ч. за власним бажанням	276	160	93	33,7

З наведених даних видно, що підприємства Житомирської області мають рівень забезпеченості управлінськими працівниками в середньому 93 %. За цей час відбулося зменшення чисельності працівників, що займають керівні посади, на 21,7 %, керівників середньої ланки – на 13,8 % та спеціалістів на 14,8 %. Скорочення штату працівників негативно відобразилося на кількості прийнятих на роботу спеціалістів та керівників. Однак зросла кількість звільнень керівників середньої ланки на 21,4 %, а спеціалістів – на 26,4 %.

У результаті реформування колективних сільськогосподарських підприємств у нові організаційно-правові форми господарювання управлінці як засновники одночасно постають власниками і працівниками нових аграрних формувань. Багато хто з сучасних керівників зберіг свої посадові місця, має досвід господарської та управлінської діяльності в базовому господарстві; на деяких підприємствах змінилися керівники. Одні з них мають досвід господарювання в базовому господарстві, але не мають достатніх управлінських навичок; інші не мають ні господарського, ні управлінського досвіду в

новоствореному господарстві (здебільшого це стосується фермерів). Тому надзвичайно важливе значення має для керівників і спеціалістів їх освітній рівень (табл. 2).

Таблиця 2. Освітній рівень керівників та спеціалістів сільськогосподарських підприємств Житомирської області

Показники	Всього працівників, які займають керівні посади			2006 р. у % до 2004 р.
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	
Всього працівників, чол.	7385	6592	5785	78,3
З них мають вищу освіту, чол.	1897	1869	1827	96,3
%	25,7	28,4	31,6	5,9п
середню спеціальну, чол.	4135	3600	3051	73,8
%	56	54,6	52,7	-3,3п
Керівники середньої ланки				
Всього працівників, чол.	1374	1277	1185	86,2
З них мають вищу освіту, чол.	146	167	193	132,2
%	10,6	13,1	16,3	5,7п
середню спеціальну, чол.	724	675	631	87,2
%	52,7	52,9	53,2	0,5п
Спеціалісти				
Всього працівників, чол.	3108	2874	2648	85,2
З них мають вищу освіту, чол.	457	529	609	133,3
%	14,7	18,4	23	8,3п
середню спеціальну, чол.	2088	1850	1620	77,6
%	67,2	64,4	61,2	-6,0п

Наведені дані показують, що кількість керівників та спеціалістів значно зменшилася, але зріс їх освітній рівень. Загалом третя частина працівників апарату управління має вищу освіту, чого не можна сказати про керівників середньої ланки. Серед них лише 16,3 % має вищу освіту. Разом з тим, слід відзначити, що 30,5 % серед керівників середньої ланки – це практики.

Керівник підприємства – це людина, яка особисто своїм впливом спрямовує підлеглих на досягнення його цілей. Тому для керівників особливо важливо мати вищу освіту. Але, на жаль, і серед них зустрічаються практики. На рисунку 1 показаний кількісний та якісний склад керівників сільськогосподарських підприємств за останні 17 років.

Рівень освіти керівників і головних спеціалістів відіграє надзвичайно важливу роль у діяльності сільськогосподарських підприємств, які працюють у ринкових умовах. Прослідкуємо, яким чином впливає освітній рівень керівників і головних спеціалістів на основні показники виробничо-господарської діяльності сільськогосподарських підприємств Овруцького району. Для цього

проведемо групування сільськогосподарських підприємств за освітнім рівнем керівників і головних спеціалістів з вищою освітою. До 1-ї групи увійшли підприємства, у яких до 12 % керівників та головних спеціалістів мають вищу освіту, до 2-ї групи увійшли підприємства, у яких вищу освіту мають 12,1–24 % керівників і головних спеціалістів, до 3-ї групи – більше 24 % (табл. 3).

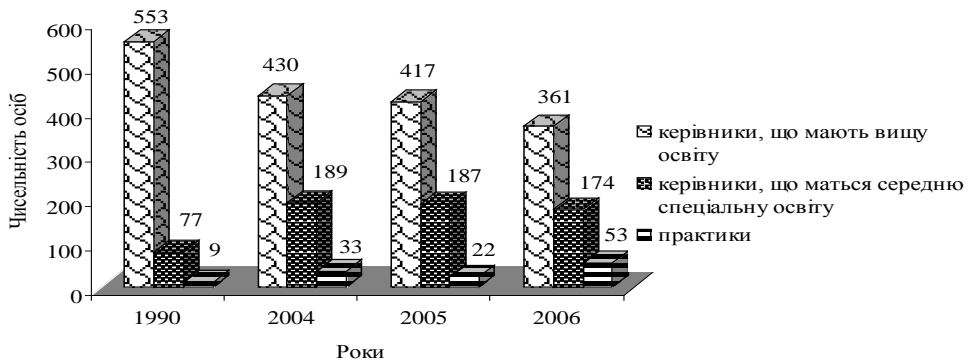


Рис 1. Якісний та кількісний склад керівників сільськогосподарських підприємств Житомирської області за освітньо-кваліфікаційним рівнем

Таблиця 3. Вплив освітнього рівня керівників і головних спеціалістів сільськогосподарських підприємств Овруцького району Житомирської області на ефективність їх діяльності (в середньому за 2005–2006 рр.)

Кількість керівників і головних спеціалістів з вищою освітою, %	Кількість сільськогосподарських підприємств	Валова продукція на 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн	Валова продукція на 1 працівника апарату управління, тис. грн	Рентабельність, %
До 12	10	76,9	50,3	-3,9
12,1–24	8	93,3	75,1	-3,4
Більше 24	6	97,8	85,6	10,5

Аналіз показує, що в підприємствах, де більше 24 % керівників і головних спеціалістів з вищою освітою, спостерігаються більш високі показники ефективності виробничо-господарської діяльності порівняно з першою групою. Так, валова продукція на 100 га с/г угідь у 3-й групі на 27,2 % більше, ніж у 1-й групі, а на 1 працівника апарату управління – на 70,2 %. У 3-й групі рентабельність складає 10,5 %, а в 1-й – -3,9 %. У цій групі більшість підприємств збиткові. Це свідчить про те, що результати виробничо-

господарської діяльності значною мірою залежать від освітнього рівня керівників і головних спеціалістів.

Рівень результативних показників сільськогосподарського виробництва формується під впливом цілого комплексу взаємопов'язаних між собою факторів, які діють з різною силою і з різною спрямованістю. Особливе значення у вивченні взаємозв'язків між ознаками в сільськогосподарському виробництві належить багатofакторному кореляційно-регресійному аналізу, при якому визначається залежність результативної ознаки (чистого прибутку (y)) від кількох факторних (x_1 – забезпеченість працівниками; x_2 – частка працівників віком до 30 р.; x_3 – частка працівників віком від 30 до 50р.; x_4 – частка працівників пенсійного віку; x_5 – частка працівників із середньою спеціальною освітою; x_6 – частка працівників з вищою освітою, де $n = 23$, кількість районів Житомирської області). Використовуючи ЕОМ та типові програми кореляційно-регресійного аналізу, ми отримали лінійне рівняння:

$$Y = -2425,7 + 19,18x_1 - 2,9x_2 - 19,8x_3 + 23,1x_4 + 21,7x_5 + 9,3x_6.$$

Його достовірність складає: $1-\alpha = 45,4\%$. Цей показник є незначним, тому визначаємо достовірність кожної факторної ознаки ($1 - \beta$):

$$1 - \beta = \begin{pmatrix} x_1 & 81\% \\ x_2 & 90\% \\ x_3 & 11\% \\ x_4 & 22\% \\ x_5 & 88\% \\ x_6 & 27\% \end{pmatrix}$$

Коефіцієнти регресії показують, наскільки зміниться чистий прибуток підприємства при зміні кожного фактора на одиницю його виміру (у даному випадку %) при фіксованих значеннях інших факторів, включених до рівняння. Беручи до уваги те, що x_1 , x_2 та x_5 мають найбільші достовірні значення, отримаємо: збільшення забезпеченості працівниками на 1 % збільшить чистий прибуток підприємства на 19,18 тис. грн; у разі зростання кількості працівників віком до 30 р. на 1 % прибуток зменшиться на 2,9 тис. грн; при зростанні частки працівників з вищою освітою на 1 % прибуток зросте на 21,7 тис. грн.

Визначальним критерієм незамінності керівника постає його здатність забезпечити інтеграцію наявного ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств у сучасних умовах господарювання для досягнення поставленої соціально-економічної мети. Розвиток аграрних відносин здійснюється через управління поведінкою людей на виробництві. Керівник має формувати та спрямовувати потенціал підлеглих відносно поставлених перед колективом

завдань. Він постає рушієм виробничих відносин. Це вимагає переходу від управління технологіями до управління виробниками технологій.

Ринкові відносини потребують творчого підходу до управління на основі всебічного використання різноманітної інформації, ресурсів, інших чинників підвищення ефективності функціонування підприємства. Характер діяльності керівника потребує від нього далекоглядності в передбаченні процесів, ситуацій та явищ у майбутньому для вирішення проблем, кризових моментів, щоб спрямовувати виробничі відносини на досягнення поставленої соціально-економічної мети.

Висновки

Однією з передумов виконання керівником його призначення (обов'язків) є високий науковий рівень професійної підготовки, який формується завдяки оволодінню фундаментальними основами теорії та практики управління. Опанування провідних досягнень вітчизняних та зарубіжних соціально-економічних технологій дозволить озброїти керівників широким розмаїттям інструментарію управління. Висока ерудованість управлінців та постійне поповнення новими знаннями буде сприяти найбільш адекватному вибору та застосуванню набутого в управлінських рішеннях.

Перспективи подальших досліджень

Подальші дослідження слід зосередити на більш детальному вивченні впливу освітньо-кваліфікаційного рівня керівників і спеціалістів, їх стажу роботи на результати та ефективність виробничо-господарської діяльності підприємств.

Література

1. Ахатова І.М. До питання управління розвитком і ефективністю використання кадрового потенціалу регіону / І.М. Ахатова // Регіональна економіка. – 1999. – № 4. – С. 239–245.
2. Бородіна О.М. Людський капітал як основний стратегічний ресурс сталого розвитку / О.М. Бородіна // Економіка АПК. – 2003. – № 9. – С. 103–108.
3. Клименко Л.О. Аналіз ефективного використання кадрового потенціалу України / Л.О. Клименко // Фінансовий консультант. – 2001. – № 15/16. – С. 115–120.
4. Чорний Г.М. Раціоналізація використання робочого часу керівниками підприємств АПК / Г.М. Чорний // Економіка АПК. – 2002. – № 2. – С. 121–128.
12. Соціально-економічний аспект розвитку трудового потенціалу АПК / А.В. Чупіс, Р.П. Колодій, В.В. Щербак. – Суми: Довкілля, 2004. – 214 с.