

УДК 631.158:658.3(476.7)

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ БРЕСТСКОЙ ОБЛАСТИ

О. А. Пашкевич

*Центр аграрной экономики Института экономики НАН Беларуси,
г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: o_lala@list.ru*

The modern agriculture is focused on high rates of technical equipment, introduction of new industrial technologies and perfection of organizational forms of managing. In these conditions obligatory conformity of readiness and a level of knowledge the personnel is necessary for requirements of a structure, a level of development of techniques, technology and the organization of manufacture, maintenance of quantitative and qualitative structure of the personnel at a level of requirements of technical progress.

Рыночные отношения в агропромышленном комплексе Республики Беларусь ориентируют рынок аграрного труда не только на количественную сторону обеспеченности сельского хозяйства человеческими ресурсами, сколько на их качественные характеристики, отражающие степень готовности и профессиональной способности вести хозяйство на уровне современных научно-технических требований. Современное сельское хозяйство направлено на высокие темпы технической оснащенности, внедрение новых промышленных технологий и совершенствование организационных форм хозяйствования. Это требует обязательного соответствия подготовки и обучения персонала требованиям профиля, уровню развития техники, технологии и организации производства, поддержания количественного и качественного состава персонала на уровне требований технического прогресса.

На рынке аграрного труда Брестской области более высокий спрос на рабочую силу предъявляют крупные сельскохозяйственные организации различных форм собственности с соответствующей материально-технической базой, располагающие лучшими предпосылками рационального хозяйствования. В них сосредоточено 28% трудовых ресурсов села, занято 78,8 тыс. человек, или 81% от общего числа занятых в сельском хозяйстве, 13% от занятых в экономике области. В организациях республиканской и коммунальной формы собственности сосредоточено 18,5 тыс. человек, или 23% занятых; акционерные общества, кооперативы, частные аграрные предприятия насчитывают 60,3 тыс. человек, или 77% от занятых в сельскохозяйственных организациях¹ области.

Благодаря большим финансовым возможностям крупные организации способны осуществлять стратегические прорывы в технологиях и противостоять кризисным явлениям. Здесь создаются условия для новых подходов в управлении персоналом, совершенствования и изменения отношений найма, собственности, экономических и производственных отношений.

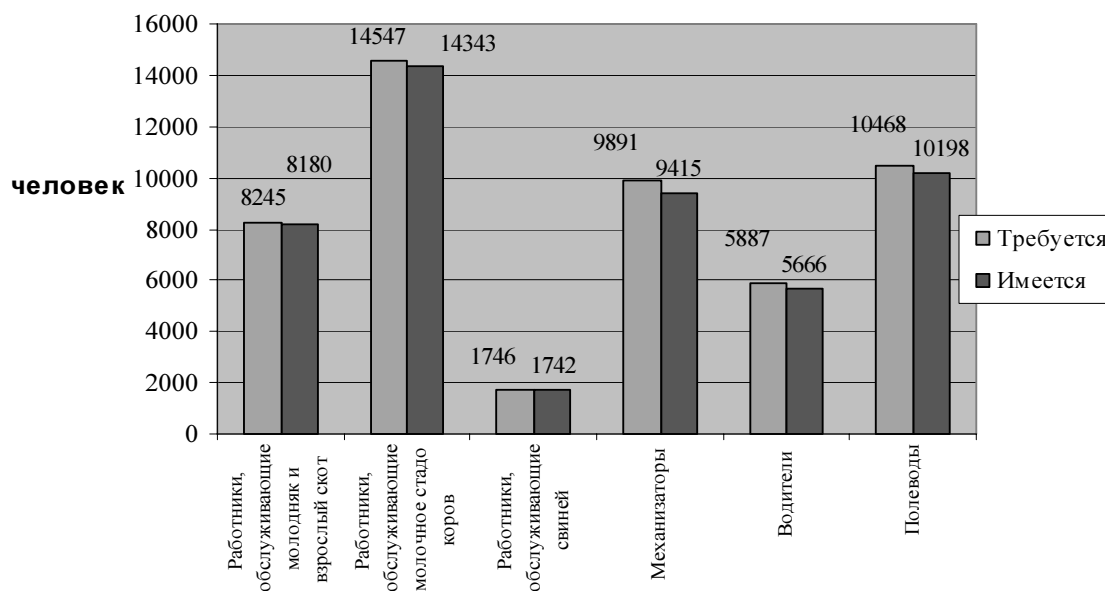
Формирование и развитие человеческих ресурсов организации, в том числе и сельскохозяйственной, обеспечивается активным квалифицированным персоналом – руководителями, служащими, специалистами, рабочими.

Высокий уровень обеспеченности служит подтверждением занятости штатных должностей руководящих работников и специалистов (табл.). Это утверждение в полной мере приемлемо

¹ В статье все хозяйствующие субъекты, независимо от формы собственности и вида сельскохозяйственной деятельности, объединены под общим названием – организация, что соответствует Гражданскому Кодексу РБ 2000 г., п. 1, ст. 41.

Таблица 1. Количественный и качественный состав руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных организаций Брестской области на 01.01.2005

Наименование должности	Требуется	Имеется	Имеют образование			
			высшее		среднее специальное	
			человек	%	человек	%
Руководитель	314	314	298	94,9	15	4,8
Главный специалист	2020	1907	1383	72,5	514	26,9
в т.ч. главный агроном	302	271	226	83,4	43	15,9
главный зоотехник	305	290	217	74,8	72	24,8
главный ветврач	307	286	198	69,2	88	30,8
главный инженер	311	294	195	66,3	97	33,0
главный экономист	303	294	233	79,3	61	20,8
главные бухгалтера	316	311	206	66,2	104	33,4
Специалист	5962	5730	1551	27,1	3821	66,7
в т.ч. агроном	295	273	152	55,7	114	41,7
зоотехник	283	251	122	48,6	120	47,8
ветврач	344	321	158	49,2	160	49,8
инженер-механик	233	212	69	32,5	130	61,3
экономист	156	146	86	58,9	57	39,0
бухгалтер	1712	1716	297	17,3	1355	78,9
Всего руководящих работников и специалистов	10647	10232	3949	38,6	5609	54,8



Обеспеченность кадрами рабочих профессий сельскохозяйственных организаций Брестской области на 01.01.2005

и по отношению к показателю обеспеченности сельскохозяйственных организаций области кадрами рабочих профессий (рис.).

Конкретно в каждой сельскохозяйственной организации ситуация дифференцирована в зависимости от специализации, ее месторасположения, ситуации на рынке труда в сельской местности и является предметом специального анализа.

Следует заметить, что отклонение численности персонала от научно-обоснованной потребности как в меньшую, так и в большую сторону отрицательно влияет на уровень использования трудового потенциала. Дефицит персонала приводит к недоиспользованию производственных мощностей и чрезмерной нагрузке на работников, а излишняя численность ведет к недоиспользованию их индивидуальных знаний, опыта, навыков.

Анализ динамики персонала сельскохозяйственных организаций области показал, что абсолютная численность работников по всем категориям персонала и должностям за 2000–2004 гг.

уменьшилась на 30%, в частности, по категории руководители – на 16,1%, главные специалисты – на 16,4%, специалисты – на 35%. Сокращение работников, обслуживающих животноводство, за указанный период составило 15,9%, механизаторов – 30%, водителей – 31,9%.

Количественное изменение в данных категориях персонала объясняется, с одной стороны, низким престижем труда в отрасли, с другой стороны – процессами реформирования в хозяйствах, следствием чего явились реструктуризация штата и упорядочение его численности.

Анализ качественного состава персонала сельскохозяйственных организаций области подтверждает тезис о низкой интеллектуализации труда в сельском хозяйстве по сравнению с другими отраслями. Особого внимания требуют рабочие кадры – по своим качественным характеристикам они отстают от требований рыночной экономики. Например, мастера-животноводы I и II классов составляют 7,5%; механизаторы, водители, имеющие квалификацию I и II класса, – 55 и 54,3% соответственно.

Анализ работы сельскохозяйственных организаций Брестской области показал, что многие организации, находясь в одинаковых природно-климатических и экономических условиях, получают различные результаты производственной и финансовой деятельности. Это свидетельствует о существенном воздействии на эффективность функционирования организаций не только внешних, но и внутренних факторов (организационных, социальных), среди которых определяющим является система управления персоналом.

От профессионализма, опыта и умения персонала реагировать на организационные изменения зависит конкурентоспособность организации, ее коммерческий успех. Чтобы все специалисты на местах в полной мере соответствовали этим требованиям, руководству необходимо хорошо продумать и реализовать набор и обучение персонала, мотивацию и оптимальное распределение трудовых обязанностей, обеспечить эффективное разрешение других управленческих проблем. Работу по решению этих задач целесообразно вести по следующим направлениям:

- оценка хозяйственно-финансовой деятельности и конкурентоспособности организации, анализ перспектив ее развития;
- изучение социально-демографических и профессионально-квалификационных характеристик персонала организации с точки зрения соответствия условиям и характеру производства;
- анализ движения персонала: прием, выбытие по профессиям и специальностям, источники его пополнения;
- оценка состояния профессионального обучения работников организации: численность обученных, учебно-производственная база, финансирование обучения.

При этом необходимо учитывать демографическую и социально-экономическую ситуацию на локальном рынке аграрного труда (численность проживающего населения, достаточного для выполнения производственных задач) и развитие социальной инфраструктуры с учетом региональных особенностей.

Исследования показали, что экономически надежные и эффективно работающие организации имеют больше возможностей выстроить социально-ориентированную систему управления персоналом. В то же время высокой эффективности можно добиться только в том случае, когда работники трудятся в полную силу для достижения организационных целей. В свою очередь, организация может рассчитывать на максимальную отдачу только при условии оптимизации соответствующих социальных и материальных стимулов.

Изучение опыта рентабельной работы ряда сельскохозяйственных организаций Брестской области свидетельствует и о том, что эффективность производственной деятельности в современных условиях во многом зависит от личности руководителя – от его знаний, опыта, компетентности и авторитета.

От успешного решения задач в сфере управления персоналом на уровне сельскохозяйственных организаций зависит как общая ситуация с занятостью в стране и регионе, так и рыночная конкурентоспособность самих организаций.

Литература

1. Голубев А.В., Мухамеджанов Р.М. Внутренние резервы повышения эффективности сельскохозяйственного производства // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2003. – № 6. – С. 4–8.
2. Зайкин А. Д., Ремизов К. С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. – Москва: Норма-Инфра-М. – 1999. – С. 12–18.
3. Лахно П. Г. Предприниматель, персонал предприятия и управление им // Вестник Московского университета. – 1995. – № 3. – С. 22–23.
4. Шорникова Н. Формирование организационной структуры и кадрового потенциала предприятия // Человек и труд. – 2004. – № 11. – С. 84–87.