

УДК 631.158

О. А. ПАШКЕВИЧ

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ:
СУЩНОСТЬ, СТРУКТУРА, ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

Центр аграрной экономики Института экономики НАН Беларуси

В последние десятилетия не только в теории, но и на практике утвердился новый взгляд на труд: наряду с такими понятиями, как трудовые ресурсы, рабочая сила, кадры, стали чаще употребляться категории «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами».

Значимость управления персоналом в современных условиях определяется следующими причинами: сокращение численности работников в сельском хозяйстве требует роста производительности труда; совершенствование техники и технологии в целях повышения производительности труда требует высокого уровня знаний, навыков и профессиональных способностей работников; возрастает значение информации, распорядиться которой может всесторонне развитый работник; возрастает значение предпринимательских способностей, носителем которых является человек. Все это повышает роль персонала в современном производстве и одновременно науки о его эффективном использовании.

Из вышесказанного следует, что актуальность исследуемой проблемы определяется объективной необходимостью научных разработок по формированию эффективной системы управления персоналом в сельскохозяйственных организациях и поддержки ее экономического потенциала в адекватном требованиям рынка состоянии.

Цель исследования – теоретическое обоснование и разработка практических рекомендаций по формированию эффективной системы управления персоналом в сельскохозяйственных организациях.

Нами исследованы категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал», «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», определена их экономическая сущность и установлено, что перечисленные категории определяют место и изменение положения человека в системе социально-трудовых отношений.

Изучение научных точек зрения относительно категории «персонал» позволило уточнить, что «персонал сельскохозяйственной организации» – это работники, имеющие контракт или оплачиваемый организацией договор (вне зависимости от того, имеет ли данная работа оговоренный срок или нет), трудовое соглашение, объединенные по профессиональному или иному признаку, а также персонал, зачисленный на временную работу, сезонные работники. Полагаем, что оценка производственных возможностей организации должна осуществляться с учетом всех работающих, вне зависимости от их статуса. Особенностью персонала сельскохозяйственных организаций является его функционирование в условиях труда со сложным и вероятностным характером результатов, что влияет на его организацию и эффективность.

Рациональная организация труда персонала обеспечивается эффективным управлением, которое складывается в определенную систему. При определении сущности системы управления персоналом в сельскохозяйственной организации мы исходим из положения о том, что ее объектом является процесс целенаправленного взаимодействия и взаимовлияния работников, нанимателей и собственников в трудовой деятельности организации как открытой системы, ориентирующейся на функционирование в целях обеспечения постоянного роста эффективности производства, производительности и качества труда, так и в целях обеспечения продовольственной безопасности как стратегической задачи агропромышленного комплекса и основного приоритета государственной политики.

В результате исследования теоретических основ формирования системы управления персоналом нами сделан вывод о том, что в ее рамках решаются вопросы разделения труда и кооперации работников в процессе выполнения закрепленных за ними трудовых функций с последующим построением на этой основе организационной структуры, определяющей состав и организацию рабочих мест, должностей, структурных подразделений и трудового коллектива.

Учитывая, что сельскохозяйственные организации в перспективе будут являться основными производителями сельскохозяйственной продукции, особенности и тенденции в развитии трудовых ресурсов сельского хозяйства будут влиять на обеспеченность их персоналом необходимого количества и качества.

В ходе анализа формирования и развития трудовых ресурсов сельского хозяйства Брестской области установлено, что регион обладает стабильным и значимым по количеству демографическим потенциалом и остается самым густонаселенным регионом Беларуси. Анализ показал, что в сельском хозяйстве занято 53,4% сельского населения, из него 74,4 тыс. человек, или 87% от общего числа занятых в сельском хозяйстве, работает в сельскохозяйственных организациях различных форм собственности.

Установлено, что на рынке аграрного труда более высокий спрос на рабочую силу предъявляют крупные сельскохозяйственные организации различных форм собственности с соответствующей материально-технической базой, располагающие лучшими предпосылками рационального хозяйствования. Наибольший удельный вес среди сельскохозяйственных организаций занимают сельскохозяйственные производственные кооперативы (67,4%), ОАО (13,2%) и унитарные предприятия (18,1%). В незначительном количестве представлены ЗАО (0,6%) и частные унитарные аграрные предприятия (0,6%). Невостребованными в аграрном секторе Брестской области оказались такие организационно-правовые формы, как товарищества, ООО и ОДО.

Нами выявлены и обобщены особенности построения системы управления персоналом в организациях различных организационно-правовых форм в соответствии с законодательством и установлено, что отличительными признаками являются сущность формы, состав учредителей-участников, порядок создания и деятельности, способы образования капитала и размер уставного фонда, осуществление и порядок голосования, распределение прибыли. Исходя из правовой формы юридического лица, определяется место учредителей в управлении организацией, регламентируются компетенция и органы, их реализующие, определяется баланс управления собственника и оперативное управление. Каждая из форм предполагает свой тип отношений по управлению организацией и персоналом, в частности.

В результате анализа экономических показателей производственной деятельности сельскохозяйственных организаций Брестской области определено, что особенности структуры производства конкретной сельскохозяйственной организации влияют на привлекательность и производительность труда посредством различий в технологиях организации трудовых процессов и выполняемых функций, условиях и режимах работы, регулирования размеров и форм оплаты труда.

В соответствии с Государственной программой возрождения и развития села на 2005–2010 гг., политика государства в сфере занятости населения направлена на создание условий для развития кадрового потенциала на селе, повышение эффективности его использования в соответствии с потребностями агропромышленного производства и социальной инфраструктуры.

В целях формирования рационального состава и структуры персонала, эффективного управления им, представляется, что оптимальное решение этих вопросов должно быть основано на эффективном сочетании возможностей внутреннего и внешнего рынков труда. Нами предложены рекомендации, основанные на *механизме функционирования и взаимодействия* внутреннего и внешнего рынков труда, сущность которых состоит в определении мер, позволяющих сбалансировать спрос на рабочую силу в рамках рынков труда различных уровней. Таковыми являются экономические и организационные меры, направленные на увеличение спроса на рабочую силу (создание новых рабочих мест, диверсификация производства, активная миграционная политика) при одновременном росте ее цены за счет повышения квалификации персонала и достижения им высокого уровня эффективности труда в рамках программ, содействующих повышению мобильности труда и занятости населения в сельской местности. Механизм ориентирован на взаи-

действие сельскохозяйственных организаций, региональных и местных структур управления занятостью, местных органов власти и управления, предпринимательских структур в целях обеспечения эффективной занятости сельского населения. Особенности предлагаемого механизма управления взаимодействием внутреннего и внешнего рынков труда в сфере занятости, отличающимися его от того, который функционирует в настоящее время, является интегрированный характер построения.

Оценка эффективности управления персоналом нацелена на получение экономического (получение прибыли на основе повышения производительности труда) и социального (согласование и реализация интересов субъектов и объектов управления персоналом) эффектов. В связи с этим нами разработаны *методические подходы* к оценке эффективности управления персоналом, базирующиеся на результатах применения корреляционно-регрессионной модели и позволяющие осуществить комплексную оценку эффективности хозяйственной деятельности персонала. В отличие от имеющихся, данные подходы позволяют проводить оценку, во-первых, поэтапно, во-вторых, с позиций различных субъектов, вовлеченных в достижение организационных целей, в-третьих, определить степень влияния на эффективность деятельности персонала таких факторов, как качество земель, трудообеспеченность, специализация хозяйства, в-четвертых, на основании данной информации и информации о состоянии и перспективах развития внешнего рынка труда разработать программу развития и управления персоналом, направленную на повышение эффективности функционирования сельскохозяйственной организации и ее конкурентоспособности.

Необходимость совершенствования системы управления персоналом в сельскохозяйственных организациях предопределена внутренними (сбалансированность рабочих мест, содержание, условия труда, организация и нормирование) и внешними (тип воспроизводства населения и трудовых ресурсов, уровень развития социальной инфраструктуры, приоритеты политики занятости) факторами, которые оказывают значимое влияние на содержание управленческой деятельности. Исходя из этого нами *разработаны предложения*, сущность которых заключается в определении системы требований, которым должна соответствовать эффективная система управления персоналом, и комплекса мер, направленных на приведение системы управления персоналом в состояние необходимой упорядоченности и единства взаимодействия ее элементов. Из вышесказанного вытекает необходимость разработки в каждой сельскохозяйственной организации основных направлений кадровой работы, включающих в себя принципы, правила, нормы, методы и меры, используемые руководством для эффективной реализации потенциала персонала с увязкой ее со стратегией организации на определенную перспективу. Это, в свою очередь, требует пересмотра статуса кадровых служб в организациях и требований к их работникам. Внедрение предложений в практическую деятельность сельскохозяйственных организаций, органов государственного регулирования АПК позволяет оптимизировать кадровый состав на уровне сельскохозяйственных организаций, района, области, повысить эффективность его работы. Результаты исследования могут быть использованы при построении системы управления персоналом, совершенствовании трудовых отношений в сельскохозяйственных организациях, взаимодействии с внешним рынком труда.

Литература

1. Государственная программа возрождения и развития села на 2005–2010 годы. Мн., 2005.
2. Ефременко Н. В. Стратегическое управление сельскохозяйственными организациями Беларуси: Монография. Мн., 2002.
3. Залюбовский И. // Управление персоналом. 2002. № 2. С. 28–29.
4. Маркусенко Л. Н. Труд в системе социально-экономических отношений: Монография. Мн., 2002.
5. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособие. М., 1996.

O. A. PASHKEVICH

PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN AGRICULTURAL ORGANIZATION: ESSENCE, STRUCTURE, WAYS OF PERFECTION

Summary

Market development has led to the changes in economy and redistribution of administrative functions between the state and the organizations. The role of the operating system has increased and as a result the objective necessity of application of new approaches to the organization of personnel management has appeared. This fact causes the necessity to carry out scientific researches on revealing the peculiarities of the creation of personnel management system in agricultural organizations and the interaction of this system with the foreign market of agrarian work that enables to establish the ways of its perfection according to the regional development of the labour resources in agriculture.