УДК 631.11:005.95/.96(477.61)

О.О. Шовкопляс, аспірант
Луганський національний аграрний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Постановка проблеми. Трудові ресурси складаються в процесі формування, розподілу і використання людських ресурсів, є головною продуктивною силою при вирішенні питань конкурентоспроможності, економічного зростання, а головне – забезпечення ефективної роботи підприємства. Тому виникає необхідність у дослідженні ефективності системи управління трудовими ресурсами, що дозволить визначити реальну ситуацію в аграрних підприємствах у сфері управління трудовими ресурсами, виявити слабкі місця і надати рекомендації щодо підвищення ефективності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам теорії, методології і практики управління трудовими ресурсами присвятили велику кількість праць закордонні та вітчизняні науковці: А.А. Брасса, М.Х. Мескон, Л.І. Михайлова, В.В. Солдатов, А.Д. Чикуркова, та ін. Однак внаслідок складності й багатоаспектності цієї проблеми в сучасних умовах існують питання, розроблені не цілком. Зокрема, В.В. Солдатов вважає, що трудові ресурси – це сукупність можливостей персоналу для реалізації цілей у фактичні результати. Вони являють собою професійний і кваліфікаційний склад персоналу, необхідного для досягнення ефективного результату шляхом продуктивної праці (рішень, дій) [4].

Так, у монографії "Методичні основи дослідження змісту праці робітників і визначення ефективності їх підготовки" автори вважають, що вирішальний вплив на трудові ресурси має техніко-організаційний рівень виробництва, а саме засоби праці, технологія виробництва, предмети праці [1].

На думку Л.І. Михайлової, трудові ресурси – це стратегічний фактор, що визначає майбутнє організації, адже саме люди роблять роботу, подають ідеї і дозволяють підприємству жити. Навіть найбільш капіталомісткі, добре сконструйовані організації вимагають певного персоналу, що приводить їх у рух. Люди обмежують або збільшують силу і слабкість фірми [3].

Водночас залишається нез’ясованим та потребує подальшого дослідження питання ефективності системи управління трудовими

ресурсами в аграрних підприємствах у сучасних умовах розвитку ринкової економіки. Саме це визначило вибір теми статті.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є аналіз проблем ефективності системи управління трудовими ресурсами аграрних підприємств Луганської області.

Виклад основного матеріалу досліджень. Ефективність діяльності та конкурентоспроможності аграрного підприємства багато в чому залежать від його трудових ресурсів. Наявність кваліфікованих, відповідальних і виконавчих працівників визначає успіх господарювання в будь-якій сфері діяльності.

Управління трудовими ресурсами 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.

Конкретна відповідальність за загальне керівництво трудовими ресурсами звичайно покладена на професійно підготовлених працівників відділів кадрів. Для того щоб такі фахівці могли активно сприяти реалізації цілей організації, їм потрібні не тільки знання і компетенція у своїй конкретній області, але і поінформованість про потреби керівників нижчої ланки. Разом з тим, якщо керівники нижчої ланки не розуміють специфіки управління трудовими ресурсами, його механізму, можливостей і недоліків, то вони не можуть повною мірою скористатися послугами фахівців-кадровиків. Тому важливо, щоб усі керівники знали і розуміли способи і методи управління людьми.

1. Планування ресурсів: розробка плану задоволення майбутніх потреб у людських ресурсах.

2. Набір персоналу: створення резерву потенційних кандидатів на всіх посадах.

3. Відбір: оцінка кандидатів на робочі місця і кращих із резерву, створеного в ході набору.

4. Визначення заробітної плати і пільг: розробка структури заробітної плати і пільг із метою залучення, наймання і збереження службовців.

5 Профорієнтація і адаптація: введення найнятих працівників в організацію і її підрозділи, розвиток у працівників розуміння того, що очікує від нього організація і яка праця в ній одержує заслужену оцінку.

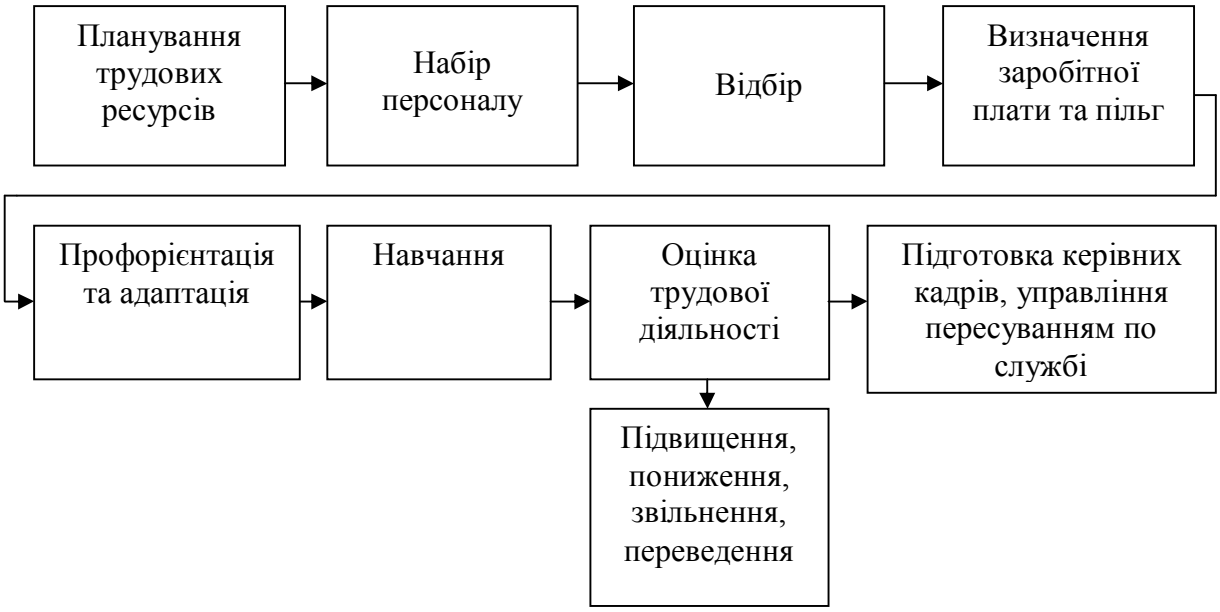

Рис. 1 Управління трудовими ресурсами

Джерело: побудовано автором

6 Навчання: розробка програм для навчання трудовим навичкам, що вимагаються для ефективного виконання роботи.

7 Оцінка трудової діяльності: розробка методик оцінки трудової діяльності і доведення її до працівника.

8. Підвищення, пониження, переведення, звільнення: розробка методів переміщення працівників на посади з більшою або з меншою відповідальністю, розвитку їх професійного досвіду шляхом переміщення на інші посади або ділянки роботи, а також процедур припинення договору найму.

9. Підготовка керівних кадрів, управління просуванням по службі: розробка програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів.

Трудові ресурси являють собою працездатну частину населення країни, яка в силу психофізіологічних та інтелектуальних якостей здатна виробляти матеріальні блага або послуги.

Трудові ресурси характеризуються двома основними параметрами:
1) продуктивність (корисність, необхідність для мети);
2) витратність (кількість, вартість).

Існують завдання залучення трудових ресурсів – це результативність (створення продукту, реалізація споживачеві) та ефективність (генерація доходів від діяльності перевищує вартість витрачених ресурсів).

До складу трудових ресурсів відносять: працю (виконання процесів, взаємодію в команді, з'єднання ресурсів у продукцію та її продаж); та персонал (компетентний і працездатний); продукція і гроші; продуктивність і ефективність.

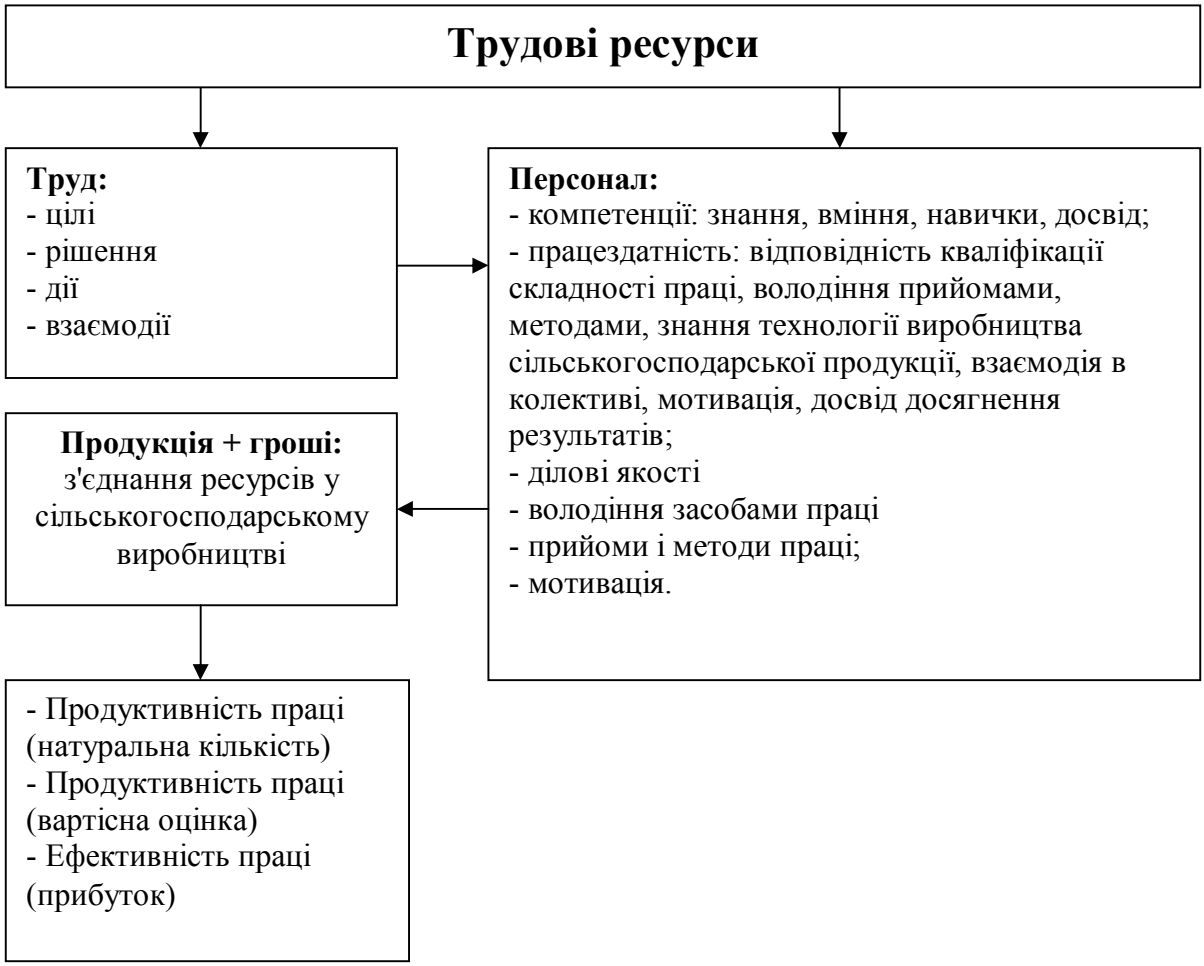

Рис. 2. Схема трудових ресурсів

Джерело: побудовано автором

Якість трудових ресурсів включає:

- професійний і кваліфікаційний рівень кадрів для заданої складності сільськогосподарського виробництва;
- рівень компетенції та працездатності залучених фахівців;
- рівень організації робочих місць та умов для продуктивної праці;
- рівень організації сільськогосподарського виробництва;
- рівень управління кадрами, персоналом і працею; результативність та ефективність праці.

До параметрів трудових ресурсів відносять:

- продуктивність праці;

- ефективність праці;
- чисельність;
- якість продукції;
- вартість (витратність), унікальність,
- конкурентні переваги, людський капітал;
- соціальний капітал;
- організаційний капітал.

Роль трудових ресурсів в діяльності реалізується через наступні показники:

- постановка цілей і завдань;
- вибір шляху і засобів досягнення цілей (стратегія і тактика);
- прийняття рішень;
- здійснення дій;
- з'єднання факторів діяльності продукцію, реалізацію її покупцям;
- розвиток діяльності.

Управління трудовими ресурсами, в тому числі їх використанням, як складова частина управління діяльністю підприємства включає забезпечення співпраці між усіма членами трудового колективу, кадрову політику, навчання, інформування, мотивацію працівників та інші важливі складові частини роботи керівника як менеджера.

Достатня забезпеченість підприємств трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і як результат – обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток і ряд інших економічних показників.

Дослідивши стан розвитку управління трудовими ресурсами в Луганської області, ми встановили, що незважаючи на незначне збільшення середньомісячної заробітної плати, існує негативна тенденція до скорочення середньорічної чисельності працівників у сільському господарстві з 38,7 тис. осіб у 2005 р. до 20,0 тис. осіб у 2012 р. Тривалий період оплата праці в сільському господарстві залишається найнижчою з усіх галузей господарського комплексу, заробітна плата в цілому по області в 1,67 раза перевищує заробітну плату у сільському господарстві. Слід зазначити скорочення індексу зростання середньорічної заробітної плати по Луганської області в цілому та у сільському господарстві зокрема порівняно з 2005 р.

Динаміка чисельності та середньомісячної оплати праці працівників у сільському господарстві Луганської області в 2005-2012 рр.

Показник	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Середньорічна чисельність працівників у сільському господарстві, тис.осіб	38,7	34,0	28,4	28,1	26,0	23,9	22,3	20,0
Відсоток до загальної кількості зайнятих, %	5,63	5,08	4,21	4,24	2,52	2,43	2,21	3,81
Середньомісячна заробітна плата поЛуганській області, грн	805,0	1022,0	1323,0	1769,0	1873,0	2271,0	2742,0	3090,0
Індекс зростання середньомісячної заробітної плати по Луганській області	3,47	1,27	1,29	1,34	1,06	1,21	1,21	1,13
Середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві, грн	451,0	576,0	784,0	1123,0	1230,0	1497,0	1740,0	1853,0
Індекс зростання середньомісячної заробітної плати у сільському господарстві	3,52	1,28	1,36	1,43	1,1	1,22	1,16	1,07
Коефіцієнт співвідношення заробітної плати по області до заробітної плати у сільському господарстві	1,78	1,77	1,69	1,58	1,52	1,52	1,58	1,67

* За даними Головного управління статистики у Луганській області

В останні роки спостерігаються певні зрушення у темпах зростання середньомісячного рівня оплати праці в сільськогосподарському виробництві. Негативним моментом є те, що зростання рівня продуктивності праці відбувається не за рахунок збільшення вартості валової продукції а за рахунок скорочення чисельності працівників, зайнятих в сільському господарстві.

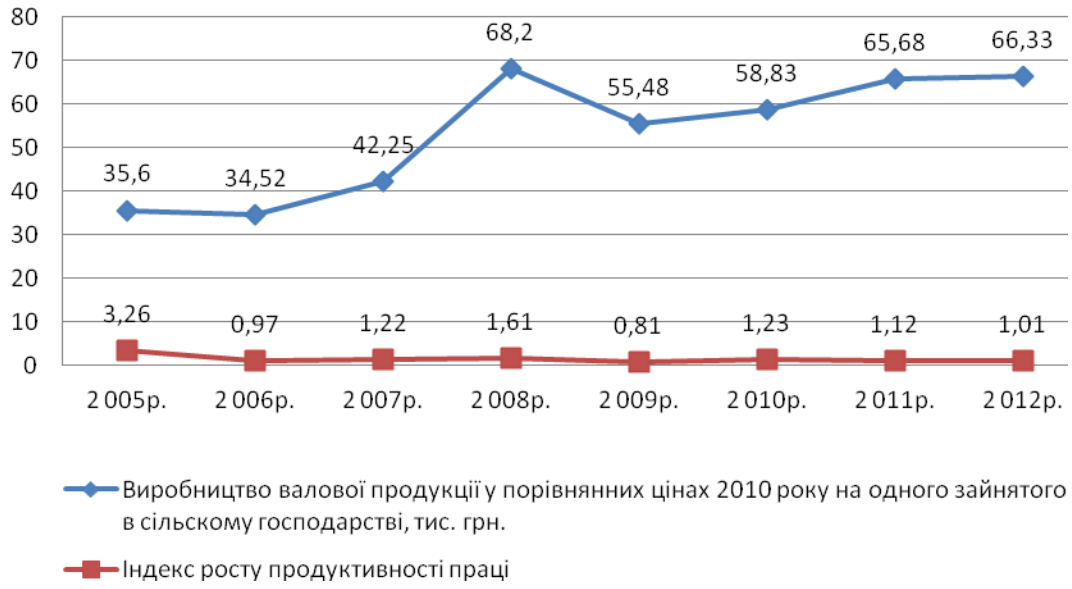

Рис. 3 Динаміка рівня продуктивності праці

Джерело: побудовано автором за даними Головного управління статистики у Луганській області.

Основними напрямками в управлінні трудовими ресурсами є:

1. Залучення людського капіталу:

- визначення потреби в людському капіталі – проектування організаційної, професійної, кваліфікаційної і чисельної структури;
- маркетинг (пошук) персоналу;
- відбір персоналу – внутрішній і зовнішній рекрутинг, методології відбору (оцінка потенціалу, порівняння з потребою, вибір на основі здібностей створювати активи);
- наймання персоналу – визначення очікуваних результатів, ознайомлення з правами, обов'язками, можливостями росту, мотиваціями, укладення контрактів і т.д.;
- адаптація до компанії і колективу – ознайомлення з місією, стратегією, структурою компанії, регламентами, процедурами, колективом, звичаями, трудовими прийомами, методами роботи, засобами праці і т. д.;
- вироблення оцінних показників праці.

2. Формування та розвиток кадрового потенціалу:

- розстановка – визначення місця роботи: посада, підпорядкованість, взаємодія з колегами;
- наставництво;
- планування розвитку навичок – програма тренінгів з розвитку і закріплення необхідних для створення продуктів прийомів і методів праці;

- визначення і розвиток умінь – програма тренінгів здібностей, необхідних для досягнення визначених працівникові результатів (показників);

- збір і обробка пропозицій працівників, впровадження інновацій;

- мотивація у формуванні активного потенціалу;

- оцінка і контроль за підвищенням працездатності;

- кадрове переміщення: вертикальне і горизонтальне.

3. Здійснення трудових дій:

- постановка завдань, визначення обов'язків і повноважень;

- визначення процедур і порядку дій і взаємодії;

- опис процесів відповідно до технології виробництва, продажу, обслуговування і управління бізнесом. Контроль виконання технології процесів і якості продукції;

- розробка і впровадження нових технологій, засобів праці;

- створення продуктивних умов праці: робочі місця, їх забезпечення; санітарно-гігієнічні умови, безпека та ін.;

- управління трудовими діями: планування, нормування, облік, контроль, аналіз, раціоналізація;

- керівництво працею;

- мотивація і стимулювання праці: організація оплати праці, морального заохочення, матеріального і соціального стимулювання;

- автоматизація дій (праці).

Персонал аграрного підприємства є об’єктом управління, продуктивною силою, основною складовою кожного виробничого процесу. У зв’язку з цим планування, формування, перерозподіл і раціональне використання робочої сили в організації є основним змістом управління трудовими ресурсами. Управління трудовими ресурсами має передбачати: створення умов для поглиблення знань, підвищення кваліфікації; поліпшення мотивації з одночасним розширенням повноважень працівників у прийнятті господарських рішень; гнучке та адаптоване використання робочої сили, підвищення творчої та організаторської активності персоналу, формування гуманізованої організаційної культури.

Система управління трудових ресурсів орієнтована на вирішення таких завдань: активне і повне забезпечення потреб організації в трудових ресурсах необхідної спеціалізації та відповідних рівнів кваліфікації; формування і підтримування комплексу організаційних, економічних, а також соціально-психологічних умов, які сприяють найбільш ефективному виконанню працівниками покладених на них функцій; забезпечення необхідного рівня взаємозв’язку між управлінням персоналом та іншими напрямами менеджменту організації.

Управління трудовими ресурсами передбачає виконання певних функцій, а саме: визначення завдань і основних напрямів роботи з кадрами; удосконалення системи кадрової роботи в організації; визначення заходів, форм і методів здійснення поставлених завдань; організація роботи щодо виконання прийнятих рішень стосовно управління персоналом; координація і контроль виконання намічених заходів.

Трудові ресурси нині стають стратегічними і одним із найважливіших аспектів виживання аграрних підприємств за умов нестабільного розвитку ринкових відносин. Саме трудові ресурси виконують важливу роль у досягненні конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності сільськогосподарського виробництва. Тому трудові ресурси можна розглядати як джерело невикористаних резервів і як одну з можливостей налагодити раціональніше планування та прийняття рішень у загальній структурі аграрних підприємств.

Висновки. На основі дослідження сучасних трактувань ми узагальнили інформацію та дійшли висновку, що результативність і ефективність управління трудовими ресурсам забезпечуються трьома основними складовими:

1) якістю персоналу: кадровий потенціал повинен відповідати поставленим цілям аграрного підприємства, складності завдань і процесів;

2) організацією праці: персонал вирішує багато завдань, якщо поставлені цілі, поділ праці, забезпеченість необхідними ресурсами, умови праці дозволяють втілювати потенціал кадрів у результати, необхідні підприємству;

3) управлінням кадрами, персоналом і працею: координація, взаємодія персоналу, розподіл ресурсів, інформація для рішень і дій, вимір і оцінка діяльності, мотивація персоналу направляються на фактори, що сприяють росту результативності праці, розвитку людського капіталу конкретного підприємства.

Підвищення ефективності управління трудовими ресурсами передбачає знаходження найкращих організаційних форм організації, методів, технологій управління в цілях досягнення аграрним підприємством певних економічних результатів відповідно до заданого критерію або системою критеріїв, у яких визначення рівня інтенсивності праці має одне з найважливіших значень.

Бібліографічний список: 1. Брасс А.А. Менеджмент: основные понятия, виды, функции: пособие / А.А. Брасс. – Минск: Мисанта, 2002. 2. Мескон М. Основы менеджмента / Майкл Мескон, Майкл Альберт,

Франклин Хедоури [пер. с англ.]. – М.: Дело, 1999. – 800 с. 3. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. посібник / Л.І. Михайлова // К.: Центр навч. л-ри, 2007. – 248 с. 4. Солдатов В.В. Трудовые ресурсы: роль и результаты [Электронный ресурс] / В.В. Солдатов. – Режим доступа: http://www.profiz.ru/peo/8_2013/trudovye_resursy// 5. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2005. – 261 с. 6. Чикуркова А.Д. Проблеми формування і використання робочої сили в аграрному секторі / А.Д. Чикуркова. – Кам’янець-Подільський: Абетка, 2003. – 260 с.

Шовкопляс О.А. Эффективность системы управления трудовыми ресурсами аграрных предприятий Луганской области. Раскрыты проблемы управления персоналом, исследована эффективность системы управления трудовыми ресурсами аграрных предприятий Луганской области.

Shovkopl’as O. The effectiveness of labour resources management system of agricultural enterprises in Luhansk region. The problems of personnel management, investigated the effectiveness of labour management systems of agricultural enterprises of Luhansk region.