

ІДЕНТИФІКАЦІЯ КАТЕГОРІЇ «КАДРИ» У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

**ЛЕЩИНА О.Г., СТ. ВИКЛАДАЧ,
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ**

Розглянуто сутнісну характеристику категорії «кадри» на основі узагальнення та систематизації результатів монографічного дослідження.

The main point of category "cadres" on the basis of withdrawal and systematize of the monograph study results.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Стан вітчизняного аграрного сектора економіки обумовлюється кількісними і якісними аспектами його кадрового забезпечення. Погіршення демографічної і соціальної ситуації в країні не сприяють налагодженню кваліфікованого менеджменту у значній частині сільських регіонів. Ефективна діяльність підприємства та рівень їх конкурентоспроможності залежать не тільки від достатнього виробничого потенціалу, але і від кваліфікації персоналу й ефективності його внутрішньої організації. Враховуючи ситуацію, що склалася в системі кадрового забезпечення сільськогосподарських підприємств, набувають актуальності дослідження, пов'язані з пошуком шляхів поліпшення управління кадрами в сільському господарстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У працях В.Г. Андрійчука, Т.Ю. Базарова, О.В. Крушельницької, Г.В. Щокіна та інших вітчизняних й зарубіжних вчених висвітлені суть та напрями організації управління персоналом підприємств, але значна кількість питань кадрового забезпечення сільськогосподарських підприємств залишається малодослідженою.

Цілі статті. Мета статті полягає у розкритті сутності категорії «кадри» та визначенні їх місця в системі управління персоналом сільськогосподарського підприємства.

Виклад основного матеріалу. У найзагальнішому визначенні управління представляє собою процес або форму діяльності, яка передбачає керівництво певною групою людей з метою отримання бажаних результатів.

Більш конкретно під управлінням розуміють цілеспрямований вплив суб'єктів (економічних, соціальних, політичних та інших відносин) на окремих людей, трудові колективи та більш широкі спільноти, а також на економічні об'єкти з метою досягнення цими суб'єктами цілей і надання стабільності та динамічності розвитку керованим об'єктом [5].

Управління сільськогосподарським підприємством – це постійний і системний вплив на діяльність його структур для забезпечення узгодженої роботи і досягнення кінцевого позитивного результату, який здійснюється на підставі планування, організування робіт, координування, мотивації праці, контролю за виконанням рішень і регулювання процесу виробництва.

Процес управління сільськогосподарським виробництвом можна уявити як сукупність послідовних дій управлінського персоналу з визначення цілей для об'єктів управління та їх фактичного стану на основі реєстрації й оброблення відповідної інформації, формування і затвердження економічно обґрунтованих виробничих програм і оперативних завдань [12].

Стрижнем будь-якого підприємства є люди, що працюють в ньому і якими необхідно управляти. Людський фактор обумовлює різносторонність і багатогранність взаємодії працівників з підприємством, що накладає відбиток на формування системи управління персоналом.

Об'єктом управління персоналом сільськогосподарських підприємств є трудова поведінка людей у процесі спільної праці. Суб'єктами є: керівники всіх рівнів, служби персоналу (відділи кадрів); органи трудових колективів, громадські організації, що діють на підприємстві.

Проблема управління персоналом с.-г. підприємств нерозривно пов'язана із загальними проблемами сільського розвитку (демографічними, економічними, соціальними тощо), тому вона має комплексний характер і вимагає комплексного підходу до розв'язання.

Автор поділяє думку науковців [8] про те, що управління персоналом – це системна, планомерно організована дія за допомогою взаємозв'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів на процес формування, розподіл робочої сили на рівні підприємства, на створення умов для використання трудових якостей робочої сили в цілях забезпечення ефективного функціонування підприємства і устатороннього розвитку зайнятих на ньому працівників.

Головним елементом системи управління персоналом

сільськогосподарського підприємства виступають персонал і кадри, які водночас можуть бути як об'єктом, так і суб'єктом управління, що є головною специфічною особливістю управління людським ресурсами. В практичній діяльності терміни «персонал» і «кадри» використовуються як синоніми, однак можна помітити, що в методології цієї галузі знань термін «персонал» має ширше тлумачення, ніж термін «кадри» (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльний аналіз сутнісних характеристик термінів «кадри» та «персонал»

Кадри	Персонал
Є постійним штатним складом кваліфікованих працівників підприємств, установ, організацій і підрозділяються на дві великі групи: кадри управління (службовці) і робочі кадри [10, с. 101].	Особовий склад установи, організації, підприємства, фірми, компанії або частина цього складу [3, с. 717].
Основний (штатний) склад працівників підприємств, установ та організацій у різних галузях народного господарства [6, с. 298].	Сукупність всіх людських ресурсів, якими володіє організація [11]. Сукупність працівників (зазвичай їх груп у вигляді підрозділів підприємства), об'єднаних цілями господарської діяльності, бизнес-процесами, методами і засобами застосування [9].

Джерело: складено за: [3; 6; 9; 10; 11]

Вивчення та аналіз джерел із проблематики дає змогу узагальнити сукупність термінологічних бачень. Так, група авторів – Г.В. Щокін, С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій ототожнюють кадри із частиною працюючих – кваліфікованими працівниками, які пройшли попередню професійну підготовку та мають спеціальну освіту, трудові навички і/або досвід роботи в обраній сфері діяльності [3; 6; 10].

Т. Базаров, Б. Еремін, С. Тарасов трактують термін «персонал» як більш узагальнююче, універсальне поняття.

Варто зауважити, що в літературі іноді зустрічається неточна дефініція розглянутих понять, коли одне приймається за інше.

Так, В.Г. Андрійчук зауважує, що кожне сільськогосподарське підприємство функціонує за певної чисельності персоналу – сукупності працівників, які мають необхідний фізичний розвиток,

знання, практичні навички для управління виробництвом, якісного і своєчасного виконання передбачених робіт у сфері сільськогосподарського виробництва [1]. Результати діяльності підприємства значно залежать від кваліфікації кадрів, яку можна визначити як ступінь підготовленості кожного працівника до виконання ним професійних обов'язків (функцій). Рівень кваліфікації дозволяє виокремити основні категорії кадрів за їх участю в процесі сільськогосподарського виробництва: управлінські, інші та виробничі.

До кадрів управління сільськогосподарським підприємством належать керівники, які спрямовують, координують і стимулюють діяльність учасників виробництва, тобто зайняті переважно розумовою та інтелектуальною працею. За рівнем управління керівники розподіляються на керівників вищої (голова колективного господарства, голова кооперативу (товариства, колективної ферми і т. ін.), головний інженер сільськогосподарського підприємства, директор (керівник) малого підприємства сільськогосподарського), середньої (завідувач господарства підсобного сільського) і нижчої ланки (завідувач двору (кінного, машинного), завідувач підсобного виробництва, керуючий відділенням).

До інших кадрів сільськогосподарського підприємства відносяться професіонали, фахівці та технічні службовці. Професіонали надають кваліфіковану допомогу керівникам при аналізі і вирішенні питань розвитку виробництва або самостійно керують інженерно–технічними, планово–економічними, соціальними та іншими функціональними службами (інженер з діагностування технічного стану машинно–тракторного парку, інженер з експлуатації машинно–тракторного парку, інженер з електрифікації сільськогосподарського підприємства, інженер з теплофікації сільськогосподарського підприємства). Технічні службовці здійснюють технічне і інформаційне обслуговування апарату управління — збір, первинну обробку, зберігання і передачу інформації (секретар–друкарка, друкарка, оператор комп'ютерного набору, секретар керівника підприємства та ін.) [2].

Виробничі кадри сільськогосподарського підприємства – це виконавці, які запроваджують у життя рішення керівників, безпосередньо реалізують плани підприємства, зайняті створенням матеріальних цінностей або наданням виробничих послуг і переміщенням вантажів. В аналітичних цілях виробничі кадри ділять на: основних робітників, які безпосередньо беруть участь у виробничому процесі зі створення матеріальних цінностей;

допоміжних, які виконують функції обслуговування основного виробництва [4].

Класифікація кадрів сільськогосподарського підприємства за кваліфікаційними вимогами згідно Довідника кваліфікаційних характеристик загальних професій сільського господарства представлена в таблиці 2.

Наведена класифікація містить норми, які стосуються освіти, освітньо–кваліфікаційних рівнів та досвіду, достатніх для повного і якісного виконання кадрами відповідних робіт за посадою сільськогосподарського підприємства.

Найважливішою характеристикою кадрів є їх якісний склад, поліпшення якого визначається зростанням рівня освіти, загальної культури, досвіду працівників, професійним розвитком їх індивідуальної робочої сили.

В системі управління персоналом сільськогосподарського підприємства, яка складається з комплексу взаємопов'язаних підсистем, що відповідають основним функціям управління людськими ресурсами, формуються такі кадри:

- інженерно–технічні (підсистема умов праці);
- юридичні кадри (підсистеми трудових відносин, юридичних послуг та розробки організаційної структури управління);
- облікові кадри (підсистема управління підбором та обліком кадрів);
- економічні кадри (підсистеми планування, прогнозування і маркетингу персоналу та розробки організаційної структури управління);
- кадри управління персоналом (підсистеми розвитку кадрів та управління мотивацією поведінки персоналу);
- обслуговуючі кадри (підсистема розвитку соціальної інфраструктури);
- управлінські кадри (підсистема розробки організаційної структури управління) [5].

Таблиця 2

Класифікація кадрів сільськогосподарського підприємства за кваліфікаційними вимогами

Кадри			Освітній рівень	Освітньо–кваліфікацій–ний рівень	Стаж роботи
Уп– рав–	Кс– рів–	вищої ланки	повна вища освіта	магістр, спеціаліст	на посадах керівників

Лінійні	Ланки	середньої ланки	повна або базова вища освіта	магістр, спеціаліст	нижчого рівня – не менше 5 років
				бакалавр	не менше 3 років
		спеціаліст		не менше 5 років	
		бакалавр		не менше 2 років	
Інші	Професіонали		повна вища освіта	магістр	не менше 3 років
	Фахівці			спеціаліст	не менше 5 років
	Технічні службовці		базова або неповна вища освіта	бакалавр, молодший спеціаліст	не менше 2 років
Виробничі	Робітники		професійно-технічна освіта чи повна загальна середня освіта	професійна підготовка на виробництві	–

Джерело: складено за [2]

Отже, функціонування сільськогосподарського підприємства і хід природних подій в ньому перш за все залежить від кадрів як суб'єкта управління виробничої діяльності. Перед керівництвом підприємства виникають багато організаційних і управлінських проблем, вирішувати які набагато складніше, ніж будь-яку технічну задачу. Тому саме кадри виступають у ролі достатньо складного і головного елемента кожної такої дії.

Висновки. Таким чином, сучасний стан і перспективи розвитку галузей сільського господарства, їх специфічні риси і закономірності розвитку визначають характер і зміст головних вимог, які пред'являються до кадрів з урахуванням прискорення науково-технічного прогресу, широкого впровадження нових методів господарювання.

В зв'язку з цим в системі управління персоналом необхідною умовою є забезпечення функціональної єдності, яка задовольняється тільки тоді, коли всі працівники підприємства знають свої функції і

кожна функція в максимальному ступені відповідає здібностям, кваліфікації кожного працівника, що дозволяє належним чином виконувати завдання, обумовлені діяльністю підприємства.

Література.

1. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств: [навчальний посібник] / В.Г. Андрійчук. – 2-ге вид., доп. і перероблене]. – К: КНЕУ, 2002. – 624 с.

2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. – Вип. 2 «Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.yur-info.org.ua/index.php?lang_id=1&menu_id=1828&article_id=189656

3. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 2 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2001. – 848 с.

4. Крушельницька О.В. Управління персоналом: [навчальний посібник] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.

5. Менеджмент: [навчальний посібник] / За ред. С.І. Іхайлова. – Вінниця: НОВА КНИГА, 2006. – 416 с.

6. Мочерний С.В. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т., Т. 1 / С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій; за ред. С.В. Мочерного. – Львів: Світ, 2005. – 616 с.

7. Мумладзе Р.Г. Менеджмент в агропромисловому комплексі: [учебник] / Р.Г. Мумладзе, Е.И. Тушканов и др.; под. ред. Р.Г. Мумладзе. – М.: КНОРУС, 2009. – 384 с.

8. Организация сельскохозяйственного производства и менеджмент / Ф.К. Шакиров, Ю.Б. Королев, А.К. Пастухов и др.; под. ред. Ф.К. Шакирова и Ю.Б. Королева. – М.: КолосС, 2008. – 607 с.

9. Тарасов С. Глоссарий системного аналитика предприятия (проект arbinada.com) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vocable.ru/dictionary/640/word/>

10. Теория и практика управления персоналом: [учеб.-метод. пособ.] / Авт.-сост. Г.В. Щекин. – [2-е изд., стереотип.]. – К.: МАУП, 2003. – 280 с.

11. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, глоссарий, 2003 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vocable.ru/dictionary/807/>

12. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: [учебник] /
Г.В. Щекин. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – К.: МАУП, 1999. – 288 с.