

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В АПК

Гончарова Юлия Леонидовна

студент Института экономики, управления и прикладной информатики, ФГБОУ ВО Иркутский государственный аграрный университет, РФ, Иркутская область, Иркутский район, пос. Молодежный

THEORETICAL FOUNDATIONS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX

Julia Goncharova

Student, Institute of Economics, Management and Applied Informatics, Irkutsk State Agrarian University, Russia, Irkutsk region, Irkutsk district, village Youth

Аннотация. В данной статье раскрывается вопрос теоретических основ управления персоналом в АПК. Одной из наиболее серьезных проблем выступает создание эффективного механизма управлением персоналом в сельскохозяйственных предприятиях. Трудовые ресурсы выступают одним из главных факторов, влияющих на эффективность деятельности АПК. Поэтому основное внимание следует уделять аспектам управления персоналом.

Abstract. This article reveals the issue of the theoretical foundations of personnel management in the agroindustrial complex. One of the most serious problems is the creation of an effective mechanism for personnel management in agricultural enterprises. Labor resources are one of the main factors influencing the efficiency of the agro-industrial complex. Therefore, the main attention should be paid to the aspects of personnel management.

Ключевые слова: управление персоналом, АПК, трудовые ресурсы, эффективность, механизм управления.

Keywords: personnel management, agro-industrial complex, human resources, efficiency, management mechanism.

В современном обществе, основанном на знаниях, важность человеческих ресурсов возрастает, поскольку хорошо мотивированная рабочая сила, обладающая полезными знаниями и навыками, играет фундаментальную роль в экономическом развитии страны и стала важнейшим фактором ее конкурентоспособности.

Сельское хозяйство по-прежнему играет важную роль в обеспечении продовольственной безопасности и достижении различных целей устойчивого развития.

Кадры в сельском хозяйстве являются важнейшей компонентой аграрной политики, направленной на надежное продовольственное обеспечение страны, развитие эффективного

устойчивого агропромышленного производства, формирование развитых продовольственных рынков, повышение уровня доходов работников, качества жизни сельского населения и решение других жизненно важных задач.

Во многих сельскохозяйственных организациях до сих пор не развит кадровый менеджмент. К сожалению, на сегодняшний день этот вопрос стоит достаточно остро.

Во-первых, для этого необходимо достаточное количество средств, которые не у каждого предприятия, к сожалению, имеются. Во-вторых, непрестижность труда и низкая заработная плата в сельском хозяйстве тормозит обеспечение предприятий высококвалифицированными кадрами. Что значительно сокращает численность работников в данной сфере.

Также «отпугивающим» фактором для успешных специалистов являются неудовлетворительные условия труда, неразвитая инфраструктура.

Остро стоит в АПК и проблема, связанная с переподготовкой и повышением квалификации персонала, подготовки резерва руководителей. Все это приводит к дефициту квалифицированных кадров на сельскохозяйственных предприятиях [4, с.17].

Сфера сельского хозяйства отличается низким уровнем профессиональной подготовки кадров, небольшой долей работников, имеющих высшее образование, что нередко влияет на принятие экономически обоснованных и эффективных управленческих решений. Другими словами, профессиональный уровень кадрового потенциала аграрного сектора экономики оценивается, в первую очередь, образовательным уровнем руководителей и специалистов, непосредственно влияющих на эффективность его использования. Поиск новых решений в области управления кадрами в сельском хозяйстве, необходимость повышения его квалификационного уровня обосновывают важность и значимость научных исследований в данном направлении.

Несмотря на свою важность, сельское хозяйство сталкивается с такими проблемами, как социальная девальвация фермерства и жизни в сельской местности, которые снижают интерес к сельскохозяйственной деятельности. Сельскохозяйственный сектор характеризуется трудоемкими (сельскохозяйственные работники) и капиталоемкими процессами (техника, технологии), что приводит к высоким издержкам для владельцев бизнеса. Внедрение трудосберегающих технологий, таких как "умное сельское хозяйство" и робототехника, может вызвать сопротивление со стороны работников, обеспокоенных потерей работы и мотивированных социально-культурными изменениями [2, с.5].

Однако технический прогресс признается как смена парадигмы, способная открыть новые пути, способствующие устойчивому и эффективному ведению сельского хозяйства. Например, это компенсирует сезонную нехватку рабочей силы и может повысить эффективность сельскохозяйственного производства.

Несмотря на эти преимущества, старение сельского населения, миграция из сельской местности в города и снижение интереса к сельскому хозяйству среди молодого поколения препятствуют внедрению технологий в сельское хозяйство. Кроме того, молодежь, как правило, не обладает необходимыми знаниями и умениями в области сельского хозяйства, что еще больше усугубляет отсутствие у нее интереса к деятельности, связанной с сельским хозяйством. Более того, это в сочетании с отсутствием поддержки и инвестиций отдаляет молодое поколение от сельскохозяйственной деятельности.

Таким образом, важно оценить влияние управления персоналом на внедрение технологий в сельскохозяйственных фирмах, поскольку это может повлиять на процессы подбора персонала, найма на работу, обучения, удержания и вознаграждения. Существует недостаточное понимание роли, которую играют человеческие ресурсы во внедрении технологий на сельскохозяйственных предприятиях.

Чтобы эффективно управлять рабочей силой, работодатель должен заботиться о производительности труда, а также о людях. Некоторые фермеры всегда ищут способы улучшить производство и обеспечить долгосрочную жизнеспособность бизнеса. Другие управляют АПК, которые пришли в упадок, и, по-видимому, мало заинтересованы в

повышении урожайности или рециркуляции прибыли в производство. Отношение руководителя к производительности АПК, особенно к качеству продукции, может сильно повлиять на производительность труда работников. Эффективность работы часто повышается, когда сотрудники верят, что они вносят свой вклад в создание ценного продукта и являются частью эффективной команды [3, с.8].

Связь между производительностью труда сотрудников и прибыльностью фермы прямая и очевидная. Не столь очевидной, но не менее важной является связь между заботой о потребностях работников и прибыльностью. То, как удовлетворяются потребности сотрудников, напрямую влияет на их производительность. Сосредоточение внимания только на производительности может привести к снижению производительности труда [1, с.9].

Забота о потребностях работников означает заботу об их благополучии, как отдельных лиц, так и наемных работников. Вежливое и постоянное обращение, гарантия занятости, справедливая оплата и безопасные условия труда важны для сотрудников. Когда эти потребности игнорируются, неудовлетворенность работников может снизить производительность.

Эффективное управление трудовыми ресурсами требует четкого понимания его принципов и знакомства с его инструментами. Менеджеры имеют дело со сложной системой взаимосвязанных элементов.

Ошибок сотрудников сельского хозяйства можно избежать, выбрав знающего, квалифицированного персонал или обеспечив лучшую ориентацию, обучение, управление и надзор. Использование мотивации, построение эффективных личных отношений, установление и осуществление конструктивного дисциплинарного процесса и поощрение участия работников в принятии решений - все это является частью управления трудовыми ресурсами [5, с.12].

Существует множество вариантов решения проблем, связанных с персоналом. Если нам удобно использовать только несколько инструментов управления, мы можем быть ограничены в наших способах реагирования на вызовы. Некоторые, например, пытаются использовать обучение для решения большинства проблем, таких как опоздания, неправильное использование инструментов и конфликты на работе, в то время как другие считают, что почти все трудности можно решить с помощью оплаты труда.

Ниже перечислим методы управления трудовыми ресурсами в АПК:

Производительность труда зависит от способностей работника ("может делать") и мотивации ("будет делать"). У фермеров есть ряд инструментов, которые могут помочь им повлиять на оба этих фактора.

Организационное структурирование. Существует несколько схем выполнения работ, в том числе по функциям (например, орошение, вождение трактора), по продуктам (например, молочные продукты, сельскохозяйственные культуры) и по географическому расположению.

Планирование работы. Некоторые рабочие места разработаны таким образом, чтобы работники могли взять на себя ответственность за продукт от начала до конца. Другие, как правило, способствуют специализации. В процессе проектирования рабочих мест фермеры могут также подготовить анализ работы, технические условия и должностные инструкции [3, с.5].

Подбор персонала предполагает привлечение достаточного количества квалифицированных кандидатов для удовлетворения кадровых потребностей фермы. Как правило, чем больше число кандидатов, тем больше шансов, что в группе будет квалифицированный кандидат

Выбор. Работники, обладающие достаточными способностями, знаниями или умениями, отбираются из числа кандидатов и принимаются на работу для выполнения требуемых работ. Решения о повышении в должности и переводе также принимаются при отборе.

Ориентация. Во время ознакомительных периодов вновь отобранные и повышенные в должности сотрудники знакомятся с требованиями своей новой работы. Кроме того, работники знакомятся с философией компании и ее письменными и неписаными правилами.

Надзор. Руководители несут ответственность за руководство работой одного или нескольких сотрудников и содействие ее выполнению. Некоторые важные навыки руководителя включают коммуникацию, делегирование полномочий, обучение, служебную аттестацию, дисциплину и разрешение конфликтов.

Служебная аттестация. Сотрудникам необходимо знать, как у них идут дела и что они могут сделать для улучшения. Служебная аттестация - это процесс оценки эффективности работы сотрудника и доведения результатов до сведения работника.

Компенсация. Оплата труда может быть рассчитана с точки зрения структуры заработной платы или стимулов. Структура заработной платы устанавливает различия в оплате труда на разных должностях, а также, как правило, внутри одной должности. Стимулы предназначены для поощрения сотрудников за производительность или другие ценные результаты [6, с.15].

Выгоды. Некоторые льготы предусмотрены законом (например, компенсация работникам). Дополнительные льготы могут включать сельскохозяйственную продукцию, оплачиваемый отпуск и больничный лист. После предоставления дополнительных льгот они также могут регулироваться законом.

Меры по обеспечению безопасности и гигиены труда. Управление безопасностью и гигиеной труда включает в себя повышение уровня безопасности, устранение опасностей, обучение сотрудников и увязку безопасности с другими действиями руководства (например, служебной аттестацией, дисциплиной).

Организационное развитие. Элементы организационного развития, способствующие развитию навыков эффективной коммуникации и принятия решений, включают в себя обучение самоутверждению, определение ролей, лидерские навыки, разрешение конфликтов, создание команды, расширение прав и возможностей, коучинг, эффективные совещания и методы, основанные на групповой динамике.

Исследования и оценка помогают фермерам приписывать конкретные результаты конкретным действиям руководства. Фермеры могут оценить, где необходимы коррективы в руководстве хозяйствованием.

Таким образом, внешние факторы взаимодействуют с действиями руководства, приводя к достижению конкретных результатов. Эти результаты являются показателем эффективности управления персоналом в АПК.

Развитие кадрового потенциала любой организации в первую очередь должно быть направлено на расширение эффективного взаимодействия персонала организации с руководством. Открытость руководства перед персоналом, способность руководителя давать свободу творческим возможностям работников, правильное их стимулирование, сплоченность, обеспеченная путем объединения работников одной общей целью, приведет к продуктивному труду всего коллектива.

Всё это, несомненно, скажется на эффективном функционировании организации: увеличению производительности труда, увеличению производства, увеличению прибыли. Что, в итоге, приведет к росту конкурентоспособности каждого предприятия и нашего отечественного производства в целом и увеличению его доли на мировом рынке.

Список литературы:

1. Алехина Е. С. Развитие профессиональных компетенций персонала в сельском хозяйстве и его влияние на повышение качества и производительности // Вестник науки. 2023. №12 (69).

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-professionalnyh-kompetentsiy-personala-v-selskom-hozyaystve-i-ego-vliyanie-na-povyshenie-kachestva-i-proizvoditelnosti> (дата обращения: 12.11.2024).

2. Анциферова О.Ю., Третьякова С.В., Матчин Н.А. Повышение эффективности кадрового менеджмента в организациях птицепродуктового подкомплекса в условиях технологической модернизации производства // Наука и образование. 2022. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-kadrovogo-menedzhmenta-v-organizatsiyah-ptitseproduktovogo-podkompleksa-v-usloviyah-tehnologicheskoy> (дата обращения: 12.11.2024).

3. Агеева Ю.В. Проблемы эффективности системы управления персоналом на предприятиях агропромышленного комплекса // Science Time. 2018. №1 (49). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-effektivnosti-sistemy-upravleniya-personalom-na-predpriyatiyah-agropromyshlennogo-kompleksa> (дата обращения: 12.11.2024).

4. Дорофеева А. М., Шевченко Т. В. Совершенствование процесса подготовки кадров для агропромышленного комплекса // Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral». 2018. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-protsessa-podgotovki-kadrov-dlya-agropromyshlennogo-kompleksa> (дата обращения: 12.11.2024).

5. Н. А. Лытнева, Н. В. Парушина, С. С. Башкатова Состояние кадрового потенциала аграрного сектора и повышение эффективности его оценки // ЕГИ. 2020. №3 (29). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-kadrovogo-potentsiala-agrarnogo-sektora-i-povyshenie-effektivnosti-ego-otsenki> (дата обращения: 12.11.2024).

6. Сорокина Т. Ю. Теоретические аспекты управления человеческими ресурсами агропромышленного комплекса // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение . 2019. №1 (57). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-agropromyshlennogo-kompleksa> (дата обращения: 12.11.2024).