

# НАУКОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Л.М. Баценко

Сумський національний аграрний університет (м.Суми)

Для української практики нинішнього періоду вироблення комплексного підходу до людського фактору, включаючи економічні, соціальні, психологічні, організаційні, правові та інші заходи, що дозволяють забезпечити залучення працівника і зробити причетним його до справ організації, є особливо актуальними.

Ефективність АПК лише на третину обумовлена вкладеннями в техніку і обладнання, а в іншому забезпечується людським фактором. Відсутність регіональних програм розвитку сільських територій призвела до значного погіршення демографічної ситуації на селі, причому внаслідок економічних негараздів кількість працюючих в сільському господарстві за останні чотири роки зменшилася вдвічі.

Скорочення чисельності працівників сільськогосподарських підприємств, низька оплата праці, відсутність заходів з розвитку персоналу, значна його плінність – тільки окремі факти, що свідчать про недостатню увагу до управління персоналом.

Динамічність змін в аграрній сфері, постійне оновлення існуючих знань зумовлюють потребу в удосконаленні управління персоналом відповідно до вимог ринкового середовища.

Важливими науковими засадами управління персоналом сільськогосподарських підприємств є низький рівень випускників ВУЗів, які йдуть працювати в АПК, велика плінність кадрів, усвідомлення потреби в управлінні персоналом; врахування ролі керівника в управлінні персоналом; єдність суб'єкта та об'єкта управління персоналом; взаємозв'язок організаційних та функціональних заходів управління персоналом; одночасна орієнтація на потреби й інтереси працівника і підприємства; відповідність та обґрунтованість процесів управління персоналом; дотримання принципів соціального партнерства; державна підтримка управління персоналом; результативність управління персоналом; поточне, тактичне й стратегічне спрямування управління персоналом; врахування особливостей сільськогосподарської діяльності.

Нами розглянуті причини низької частки випускників сільськогосподарських ВНЗ, які йдуть працювати в АПК, і витоку кадрів з АПК.

Через приниження громадської думки про сільськогосподарську працю страждає престиж сільськогосподарських навчальних закладів. Третина студентів відзначають, що престижність вишу та переконання, що диплом університету забезпечить хорошу роботу, показник на який варто звернути увагу. Отже досить велика частина випускників хотіла би мати престижну роботу. Таким чином, перша причина витоку кадрів з сільського господарства - спочатку нецільова аудиторія.

Друга причина пов'язана зі складнощами працевлаштування. Відсутність плану по працевлаштуванню студентів, а також контактів і чітких домовленостей з агрохолдингами, сільськогосподарськими підприємствами і фермерськими господарствами створюють невизначеність з працевлаштуванням студентів або випускників сільськогосподарських ВНЗ.

Третя причина пов'язана з навчанням «по-старинці», а саме: застарілі умови, методи і принципи навчання. Студенти, які навчаються їздити і обслуговувати трактора 60-ти річної давності, не потрібні сучасним роботодавцям, так як їх потрібно переучувати, відправляючи на платне підвищення кваліфікації.

Четверта причина полягає в невідповідності умов роботи вимогам здобувача. Маємо на увазі невисокі середні заробітні плати в АПК, відсутність соціальних пільг і гарантій для молодих фахівців, а також особливі умови праці в АПК. Звичайно, виходячи на ринок праці, молодий фахівець бажає знайти престижну і цікаву роботу з нормованим графіком, гідною заробітною платою, прийнятними умовами роботи, соціальним пакетом. А в реальності всі ці чинники рідко збігаються в АПК.

П'ята причина полягає в тому, що випускники ВНЗ потрапляючи працювати на більшість сільськогосподарські підприємства, не мають можливості професійно розвиватися. Для вирішення даного аспекту необхідна, реалізація комплексних заходів і дій всіх суб'єктів управління, що забезпечують умови для формування високопрофесійного, відповідального і зацікавленого працівника, який прагне до безперервного оновлення знань і застосування їх на практиці.

Серед цих заходів і дій виділимо наступні:

- по-перше - забезпечення розвитку творчих здібностей індивіда;
- по-друге - створення атмосфери затребуваності творчого потенціалу і його результатів;
- по-третє - гарантія захисту інтелектуальної власності;
- по-четверте - стимулювання економічної, соціально-трудової та творчої діяльності та прагнення працівника працювати в інтересах своєї організації;
- по-п'яте – випускник, який має професійні знання і здібності, повинен отримувати гідну і справедливую оплату своєї праці і заохочення творчої діяльності.

Перераховані нами причини призводять до того, що лише кожен третій випускник сільськогосподарського інституту йде працювати за фахом.

Вважаємо, що необхідно боротися за престижність сільськогосподарських професій, якість освіти, кваліфіковані кадри і гідні умови праці в АПК.

Список використаних джерел.

1. Ксенофонтowa М.М. Актуальные проблемы управления персоналом в сфере АПК/ Ксенофонтowa М.М., Филоненко А.В. //Материалы Международной научно-практической конференции молодых ученых. – Горки: Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, 2013. – Ч. 4.

2. Баценко Л.М. Інноваційний розвиток людських ресурсів в нових економічних умовах// Л.М. Баценко, Р.В. Галенін // Вісник наукових праць ЛНАУ, випуск 16. Том 1, Луганськ:Книжковий світ,2011.-С.133-141

*«Професор С. Л. Франкфурт (1866–1954) – видатний вчений-агробіолог, один із дієвих організаторів академічної науки в Україні (до 150-річчя від дня народження) : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 18 листоп. 2016 р. / Нац. акад. аграр. наук України ; Нац. наук. с.-г. б-ка НААН ; Миронівський ін-т пшениці ім. В. М. Ремесла [та ін.] ; уклад. В. А. Вергунов, О. А. Демидов, А. С. Білоцерківська, М. М. Давиденко ; редкол. : В. А. Вергунов (голова). – К. : ТОВ «Наш формат», 2016. – Ч. 2.*