

НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Н.В. Клецова, к.э.н., доцент

Сумского национального аграрного университета

Адрес: 40024, г.Сумы, ул.Харьковская, д.40/2, кв.184, E-mail:klyetsova-n@list.ru,

тел.: +38 0542 656979, +38 067 9531573

Система взглядов стран постсоветского пространства, которая закрепилась в стиле руководства предприятием в течении последних десяти лет по управлению наемными работниками, формируется под влиянием объективных изменений, которые имеют место в мировом общественном развитии. Очевидным есть то, что происходит постепенное признание социальной ответственности менеджмента и бизнеса как перед обществом, так и перед наемными работниками в сельскохозяйственных предприятиях. Поэтому логичным есть постановка вопроса о выборе оптимального типа модели управления предприятием. Учеными доказано, что не существует единой идеальной модели управления, поскольку каждое предприятие является уникальным, как и наемный работник, который работает на данном предприятии.

Управление наемными работниками является предметом исследования таких отечественных и зарубежных ученых, как Э. Абрахамсон, В. Антощенко, Б. Будзан, М. Лесечко, Л. Ритенберг, В. Чернякова и других. Однако даже сегодня остается перечень вопросов, требующих дальнейшего детального исследования. Прежде всего, мы акцентируем внимание на том, что среди приоритетных факторов, определяющих выбор модели управления предприятием, являются: его размер; вид продукции, которую оно выпускает, или услуги, которые предоставляет; характер среды, в которой оно функционирует. Так, сегодня с учетом факторов внешней среды, по нашему мнению, актуальным будет применение модели приспособления к проблемам, которые возникают спонтанно под влиянием нестабильной внешней среды сельскохозяйственного предприятия. Как отмечает специалист по вопросам

управления наемными работниками на предприятиях различных форм собственности В. Антощенко, в зависимости от того, какого управленческого стиля придерживается руководитель предприятия, определяется успех или провал его бизнеса.

Следует отметить, что за успехом или провалом бизнеса стоит множество факторов, при этом отдельная роль принадлежит и случаю. Однако даже сегодня, с учетом динамичного развития научно-технического прогресса, одним из основных и решающих факторов остается человек – руководитель предприятия, поскольку именно он несет ответственность за конечный результат деятельности предприятия. Отведение руководителю главной роли в управлении наемными работниками на предприятии является неременным условием прибыльной деятельности организации, ведь именно рациональность поступков руководителя прямо пропорционально влияет на решение непредвиденных обстоятельств, которые иногда тормозят деятельность учреждения и имеют непосредственное влияние на дальнейшую судьбу предприятия. От того, каких взглядов в управлении наемными работниками придерживается руководитель сельскохозяйственного предприятия, какой именно управленческой культурой он обладает, во что верит, насколько современный стиль управления персоналом соответствует текущей ситуации в стране, зависит счастливое будущее наемных работников организации.

Как отмечает М. Лесечко, многие проблемы, в том числе экономические и социальные, стали для Украины довольно острыми из-за недостатка как высокопрофессиональных, так и одновременно патриотически настроенных кадров. Поэтому именно сегодня для Украины имеет особое значение обзор существенных изменений, которые происходят в сфере управления, поскольку идет изменение социально-экономической системы [1]. Мы разделяем мнение М. Лесечко и считаем, что современные условия хозяйствования требуют формирования определенных подходов к управлению персоналом. Поэтому первоочередной целью возникает необходимость изменения старых стереотипов мышления, которые сложились в течение длительного промежутка времени. Так, чтобы построить новую модель менеджмента персонала для

постсоветских стран, включая Украину, актуальным будет анализ кризисных явлений, имеющих место в отечественном менеджменте, особенности его характера.

Проводя исследование об особенностях воплощения менеджмента на практике, профессор Б.П. Будзан, пришел к выводу, что в государстве существует реальный кризис в управлении наемными работниками. При этом одной из первоочередных причин он называет потерю управляемости персонала владельцами сельскохозяйственных предприятий вследствие нарушения социальных структур при чрезмерной централизации [2, с. 125].

Наряду с выше указанным, необходимо осознавать и то, что сообразительные руководители находятся в постоянном поиске рецепта успеха, который заключается в повышении эффективности труда. В частности, управленческая теория и практика постоянно развивались, благодаря чему на сегодняшний день развитые страны мира показывают высокий уровень производительности труда, опережая Украину по этому показателю в три-четыре раза [1]. Мы считаем, что причина такого огромного отставания заключается в том, что в подавляющем большинстве современных украинских предприятий, имеет место процесс подчинения молодых специалистов тем, которые уже более пожилого возраста, и непереносимый страх относительно наказания молодых специалистов. При этом следует подчеркнуть и то, что у такого подхода управления является, на наш взгляд, существенный недостаток: в корпорациях, где значительная роль принадлежит данному стилю управления, всегда низкий коэффициент полезного действия наемных работников, и имеет место тенденция к развалу компании в случае увольнения или смертности руководителя.

Поэтому, чтобы отечественные предприятия имели преимущество в условиях мировой конкуренции, современным руководителям целесообразно совершенствоваться. Особенно актуальным есть вопрос совершенствования менеджмента наемных работников в рамках конкретных предприятий. Так, Л. Ритенберг отмечает, что новое восприятие роли руководителя предприятия подчиненными привело бы к значительным изменениям в инструментах

управления наемными работниками, что непременно повлияло бы и на поведение самого собственника организации. По нашему мнению, такое утверждение Л. Ритенберга является актуальным, так как в течение последних двух лет, в том числе и в Украине, происходят постепенные изменения во внутренней среде предприятий в области сельского хозяйства. Именно поэтому мы можем теперь утверждать, что руководитель не отдельно функционирующая единица учреждения, а часть команды производственного и управленческого персонала. Иначе говоря, именно руководитель предприятия – это человек, который своим примером показывает, как нужно работать, демонстрируя новую ролевую модель поведения. По нашему мнению, сегодня для построения современной функционирующей модели управления персоналом в сельскохозяйственном предприятии, целесообразно учитывать 14 основных составляющих (рис. 1).



Рис. 1. Модель органического управления наемными работниками

Источник: собственные исследования автора

Мы считаем, что учетывание 14 основных составляющих, предложенной нами модели, будет упрощать процесс менеджмента наемными работниками на

предприятию и одновременно усиливать субординацию, уважение, безоговорочное лидерство руководителя предприятия. Однако мы одновременно можем утверждать, что отвечать предложенной схеме довольно непросто, но обязательно нужно. Если в современных экономических условиях развития руководитель сельскохозяйственного предприятия желает быть успешным специалистом своего дела, то он непременно должен уметь управлять конкурентоспособным предприятием. Новое поколение специалистов по управлению наемными работниками должно осознавать: чем больше и быстрее в постсоветских странах будут появляться руководители предприятий, которые обладают современными методами управления, тем сильнее будет экономика такой страны в целом, что будет влиять на социальное развитие общества.

Таким образом, страна постсоветского пространства имеет исторический шанс создать свою эффективную модель органического управления наемными работниками. Основная цель которой будет заключаться в том, что каждый человек имеет способности к определенному, так называемому “свойственному труду”, при выполнении которого эта способность реализуется, переходя с потенциального состояния в актуальное. Проблема некомпетентности, которая в течение последних десяти лет была характерна для менеджмента отдельных стран мира, – это была проблема человека, который находился не на своем месте. Задача предлагаемой нами модели органического управления наемными работниками – помочь человеку найти такую работу, которая будет отвечать его природным способностям.

Литература:

1. Abrahamson E. Change Without Pain / E. Abrahamson // Harvard Business Review. – July-August 2000. – P. 75–79.

2. Клецова Н. В. Побудова алгоритму працевлаштування без досвіду роботи / Н. В. Клецова // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії: Економічні науки. Спец. випуск 2015 / Полтав. держ. аграр. акад. – Полтава: ПДАА, 2015. – С. 122–128.