

УДК 005.95/96:631.11
© 2012

О.В. Новак,
кандидат
економічних наук

В.П. Горьовий,
доктор
економічних наук
Національний
університет біоресурсів
і природокористування
України

М.М. Тимошенко,
кандидат
економічних наук
Житомирський національний
агроекологічний університет

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ В АГРОПІДПРИЄМСТВАХ

Висвітлено проблему забезпечення аграрних підприємств керівниками та спеціалістами в умовах розвитку інтелектуально-інформаційного суспільства. Обґрунтовано ключові аспекти формування та використання кадрового потенціалу як фактора стратегічного розвитку сільськогосподарських формувань.

Актуальність. На фоні істотного зниження обсягів виробництва як загалом сільськогосподарської продукції, так і окремих її видів, незадовільного рівня економічної ефективності господарської діяльності сільськогосподарські підприємства не можуть забезпечити своєї фінансової стабільності та відтворювати ресурсного потенціалу (оновлювати машинно-тракторний парк, підтримувати природну родючість ґрунтів тощо). Людські ресурси в таких умовах також швидко втрачають свої професійні навички.

Якщо взяти до уваги той факт, що управлінський потенціал визначає можливості використання інших видів ресурсів: матеріальних, інформаційних, людських та ін., то можна зробити висновок про ключову роль цього чинника для успішної роботи кожної організації і про необхідність дослідження проблем його формування та реалізації.

Питання відтворення, розвитку та використання кваліфікованого управлінського персоналу висвітлювались у працях таких вітчизняних та зарубіжних науковців, як Балановська Т.І., Малиновський А.С., Ткаченко А.М., Федорняк Л.С. та ін.

Мета дослідження – аналіз стану кількісного та якісного забезпечення сільськогосподарських підприємств України управлінськими кадрами та формування рекомендацій щодо підвищення результативності системи менеджменту на основі виявлення й оптимізації механізмів використання наявного управлінського потенціалу сільськогосподарських підприємств.

Результати дослідження. Серед найза-

гальніших параметрів, які широко використовуються в аналізі кількісного та якісного складу управлінських працівників, є абсолютна чисельність цих працівників та рівень забезпечення ними підприємств.

За останні 20 років кількість управлінських працівників сільськогосподарських підприємств скоротилась більше ніж утричі, що підтверджує загальну картину розгортання кризових процесів у галузі. Слід відзначити той факт, що на тлі суттєвого скорочення загальної кількості управлінських працівників частка безпосередніх керівників підприємств істотно зросла, особливо впродовж 2009 та 2010 рр. Це пояснюється тим, що кількість діючих сільськогосподарських підприємств у Житомирській області за останні 6 років істотно не змінилась (див. таблицю).

Як абсолютна чисельність, так і відносна частка інших управлінських працівників істотно скорочується передусім через обмеження сфери докладання людської праці взагалі (середньооблікова кількість найманих працівників підприємств у сільськогосподарській галузі скоротилась упродовж 2005–2010 рр.). У системі менеджменту суб'єктів господарювання це виявляється через спрощення структур управління. Норми керованості при цьому суттєво скорочуються, адже зменшення загальної кількості найманих працівників за досліджуваний період відбувалося вдвічі швидшими темпами, ніж аналогічні зміни серед управлінських працівників. Доказом такої масової кадрової оптимізації систем менеджменту є стабільно високий рівень забезпеченості управлінськими кадрами (понад 93 %).

Тенденції масштабів господарської діяль-

Динаміка ефективності використання управлінського потенціалу сільськогосподарських підприємств Житомирської області у 2005–2010 рр.

Показники	Роки				2010 р. у % до 2005 р.
	2005	2007	2009	2010	
Кількість діючих суб'єктів господарювання	1389	1376	1349	1296	93,3
Площа сільськогосподарських угідь, тис. га	1375,8	1330,4	1307,1	1299,1	94,4
Середньооблікова кількість найманих працівників підприємств сільського господарства та пов'язаних з ними послуг, тис. осіб	43	27	18	16	37,2
Чисельність керівників та спеціалістів, осіб	7236	5506	5330	4830	66,7
Рівень забезпеченості керівниками і спеціалістами, %	94,0	93,1	95,4	94,4	0,4п
Виробництво валової продукції в агропідприємствах, млн грн (у порівняльних цінах 2005 р.)	736,5	741,1	924,2	891,5	121,0
Рівень рентабельності сільськогосподарського виробництва в сільськогосподарських підприємствах, %	-0,2	1,9	-0,6	7,3	7,5

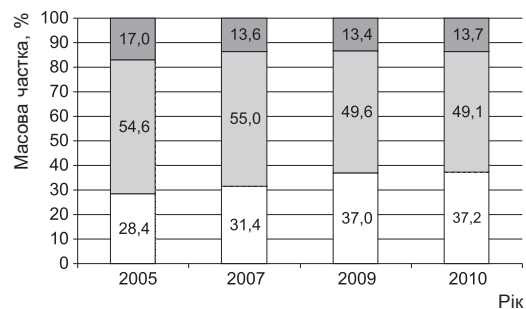
ності (площа сільськогосподарських угідь скоротилася лише на 5,6%) свідчать про зміну технологій на менш трудозатратних. Такі трансформації з позиції як управлінської, так й економічної науки передбачають певний позитивний результат, адже дають змогу якісніше виконувати управлінські функції і раціональніше використовувати наявну ресурсну базу. На жаль очікуваної віддачі повною мірою не спостерігається, адже обсяги виробництва за досліджуваній період залишалися нестабільними, рівень рентабельності сільськогосподарського виробництва часто має від'ємні значення. Це дає підстави зробити попередній висновок про те, що сільськогосподарські підприємства не ефективно використовують свої можливості, зокрема й управлінські.

Зафіксовано порушення балансу між молодими та літніми працівниками, адже частка управлінців віком до 30 років упродовж досліджуваного періоду залишається стабільно низькою (менше 10%). Зросла також частка працівників передпенсійного та пенсійного віку (у 2010 р. відносна частка пенсіонерів у структурі керівників і спеціалістів перевищувала 10%). За збереження таких тенденцій вікова криза загострюватиметься, що породжуватиме проблеми кадрової недостатності, ускладнюватиме роботу управлінської системи і знижуватиме її результативність.

Результати аналізу освітньої структури управлінського персоналу сільськогосподарських

підприємств у Житомирській області також не можна інтерпретувати як позитивні, адже лише третина керівників та спеціалістів станом на кінець 2010 р. мала вищу освіту (див. рисунок). Частка працівників системи менеджменту без спеціальної освіти залишається стабільно високою (понад 13% у структурі). Отже, робимо висновок, що не може бути стабільного і довготривалого підвищення результативності роботи управлінської системи, якщо збережеться така ситуація.

Деякі проблеми розвитку агропідприємств,



Динаміка освітньої структури управлінського персоналу сільськогосподарських підприємств Житомирської області у 2005–2010 рр.
Джерело: Розраховано за даними Державного комітету статистики України

хоч і лежать в управлінській площині, традиційно стохастичними методами не можуть бути виявлені. Їх діагностику можливо забезпечити методом експертних оцінок у процесі опитування самих управлінців.

Результати обробки відповідей респондентів вказують на те, що основними причинами зниження ефективності їхньої праці є: а) відсутність плановості в роботі; б) часте виконання робіт, що не належать до безпосередніх обо-

в'язків згідно з посадовою інструкцією; в) невідповідність систем оцінки якості праці і стимулювання; г) недостатня мотивація до ефективної роботи; д) незадовільна організація робочого місця; е) недоліки в інформаційному забезпеченні.

Найнижчий ступінь важливості якісного інформаційного забезпечення пов'язаний з іншими факторами та їхнім впливом на діяльність менеджерів.

Висновки

Порушення балансу в освітній та віковій структурах управлінського персоналу, підсилене реалізацією сумнівних оптимізаційних заходів, перешкоджає забезпеченню високого рівня результативності сільськогосподарських підприємств.

Лише усвідомлення необхідності зміни принципів взаємодії інвестора–власника з найманими працівниками (зокрема з задіяними в

системі менеджменту) з метою створення умов для залучення до складу управлінської команди ініціативної та освіченої молоді, сприяння обміну досвідом з досвідченими керівниками та спеціалістами, дасть можливість забезпечити довгострокову успішну господарську діяльність, організовану з розумінням та баченням стратегічної перспективи розвитку.

Бібліографія

1. Балановська Т.І. Менеджмент персоналу в АПК України: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.02/Т.І. Балановська. — К., 1999. — 19 с.
2. Малиновський А.С. Кадрово-управлінський потенціал аграрних формувань//Економіка АПК. — 2011. — № 7. — С. 97–104.
3. Ткаченко А.М. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом: монографія/

А.М. Ткаченко, Т.С. Морщенок. — Запоріжжя: [Видавництво Запорізької держ. інж. акад.], 2008. — 233 с.

4. Федорняк Л.С. Управління персоналом сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04/Людмила Степанівна Федорняк; Житомир. нац. агрокол. ун-т. — Житомир, 2010. — 20 с.