

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические основы и проблемные вопросы позиционирования предприятия и продукции на рынке, а также структурированы факторы формирования рыночной позиции сельскохозяйственного предприятия – производителя зерна.

Ключевые слова: предприятие, рынок зерна, рыночная позиция предприятия, рыночная позиция продукции.

Summary. Theoretical basics and problem aspects of enterprise and products on the market are considered in the article. The factors of AG-enterprise position on the grain-market formation are structured.

Key-words: Enterprise, Grain-market, Market position of enterprise, Market position of commodity.

УДК 331.108.2

Омаркулова М.Б. к.э.н., доцент
Мальбаева А. А. магистрант
КазНАУ

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные проблемы управления кадрами в сельском хозяйстве. Предложены пути решения данной проблемы.

Ключевые слова: Управление персоналом, система стимулирования персонала, повышения квалификации, подготовка и переподготовка кадров

Цель работы. Выявление проблем управления персоналом в сельскохозяйственном производстве и представить возможные пути их устранения.

Основной материал. Управление персоналом (трудовыми ресурсами) - целенаправленное воздействие, оказывающее влияние на подбор и расстановку, обучение и оценку деятельности, движение кадров предприятия. Управление персоналом имеет исключительно большое значение для достижения поставленных перед предприятием задач. Система управления персоналом представляет собой комплекс целей, задач и основных направлений деятельности, а также сочетание различных видов, методов и форм управления, направленных на обеспечение постоянного роста эффективности производства, производительности и качества труда.

Правильные взаимоотношения между руководителями и исполнителями на предприятии предполагают эффективную коммуникацию между ними для организации целенаправленных действий всего трудового коллектива, главным образом, посредством его оценки и поощрения результатов деятельности.

Экономическая реформа на селе со всей очевидностью доказала, что нельзя недооценивать роль руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий в повышении эффективности производства. От их умения и знания технологии сельскохозяйственного производства, менеджмента, маркетинга, права, системы учета во многом зависит безубыточная деятельность предприятия.

Проблема эффективного управления кадрами возникает одновременно с возникновением таких производственных отношений, которые могут регулироваться оценкой результатов деятельности, т. е. с началом использования наемного труда, или с началом рыночных отношений.

В сельскохозяйственном производстве вследствие большой зависимости результатов деятельности от природно-климатических условий и низкого по сравнению с промышленным производством уровня разделения труда, сложнее установить прямую зависимость между количеством и качеством живого труда и конечными производственными результатами. Это существенно ограничивает действенность стимулирования, эффективного сочетания методов поощрения и наказания, а, следовательно, выдвигает на первый план проблему мотивации к труду.

При формировании критериев оценки количества и качества наемного труда не следует забывать, что за предыдущие годы повсеместное распространение получила практика морального поощрения работников. Для сельского менталитета эта форма поощрения может оказаться весьма действенной, особенно, если моральное поощрение применяется в сочетании с материальным.

По-прежнему актуальной остается проблема правильного сочетания различных методов воздействия на коллектив - административно-

распорядительных, социально-психологических и экономических. Последовательное применение этих методов способно создать условия для успешного решения одной из основных задач управления персоналом - задачи побуждения работников к развитию их способностей для более интенсивного и производительного труда.

В настоящее время продолжают нарастать негативные тенденции, существенно затрудняющие организацию эффективного менеджмента персонала в сельском хозяйстве. Единственным социально-психологическим аспектом управления персоналом на предприятиях АПК выступает стабильность занятости (с надеждой на улучшение ситуации в ближайшей перспективе).

Реформирование аграрного сектора экономики со всей остротой обнажило несоответствие образовательного и профессионального уровня руководителей и специалистов АПК сложности решаемых задач. В основном эти люди получили образование в других политических и экономических условиях, сегодня их знания оказались недостаточными и не могут отвечать современным требованиям.

Сейчас, когда рынок диктует другие условия, руководитель должен самостоятельно, без указки сверху, рассчитывая только на свои, организовать экономически эффективное производство, уметь находить исходя из возможностей хозяйств новые пути и способы увеличения прибыли, встраиваться в рынок, знать его законы и работать в соответствии с ними.

Умение правильно и быстро ориентироваться в стремительно меняющихся условиях нестабильного переходного периода с его неизбежными проблемами, просчетами и ошибками выработали пока только некоторые руководители сельскохозяйственных предприятий, лишь немногие из них владеют новыми знаниями

Престижность сельскохозяйственного труда продолжает падать. У сельскохозяйственных предприятий отсутствуют средства для сколько-нибудь существенного материального стимулирования даже наиболее отличившихся

работников. Практически разрушена система подготовки и переподготовки кадров; в связи с оттоком квалифицированных преподавателей из сферы государственного высшего и среднего специального образования и невозможностью большинства работников, занятых в сельском хозяйстве, оплатить обучение своих детей в престижных учебных заведениях, уровень квалификации инженерно-технического персонала постепенно снижается.

Ликвидация системы повышения квалификации и переподготовки кадров привела к тому, что работники сельского хозяйства потеряли возможность своевременно знакомиться с новейшими достижениями в области науки и техники и оперативно использовать их в своих хозяйствах. Все это приводит в разряд первоочередных проблем организации управления персоналом, поиска и осуществления новых нестандартных решений, направленных на восстановление ранее достигнутой производительности труда и организации отношений в сельскохозяйственных трудовых коллективах.

При повышении квалификации работников АПК основное внимание должно уделяться изучению рыночной экономики, механизмов реформирования сельскохозяйственных предприятий, маркетинга, земельной реформы, оценки земли и недвижимости, рациональной организации труда и управления, совершенствования кадровой и социальной политики на селе, правового обеспечения АПК, налогообложения, бизнес - планирования и кредитования АПК, новейших ресурсосберегающих и экологически безопасных технологий в АПК, коммерческой и внешнеэкономической деятельности, компьютеризации управления и производства, инновационной и инвестиционной деятельности.

Проблема управления персоналом, и, прежде всего, набора, отбора и оценки персонала может быть отнесена к ряду наиболее значимых, сегодня для Казахстана. Без преувеличения можно сказать, что успех предприятия на 80 % зависит от эффективности руководить людьми.

Для того чтобы организация работала эффективно, необходимы усовершенствованные методы управления.

Сущность совершенствования состоит в том, что каждый руководитель организации или другой ступени управления был заинтересован в каждом работнике, в его личном интересе. Это может быть достигнуто разными способами: улучшение морального климата в коллективе или иметь возможность переквалифицировать кадры, а также это может быть и материальное поощрение, социальный успех (помощь семье, здоровье, моральный настрой).

Выводы. Эффективность деятельности организации в значительной степени зависит от методов управления персоналом. Значительную роль имеют личные качества руководителя. Для эффективного управления людьми и организацией руководитель должен иметь:

- широкое общее представление о положении дел за пределами своего подразделения;
- чуткость к ситуациям внутри и вне предприятия;
- творческий подход и умение мотивировать себя и персонал;
- желание и способность сотрудничать;
- понимание результатов, умение планировать и выполнять планы;
- способность идти на риск;
- способность принимать решения;
- готовность дать оценку полученным результатам и определить программу развития фирмы и ее персонала.

Для повышения эффективности управления персоналом, результатом которого является успешное выполнение поставленных перед предприятием задач, необходимо осуществить комплекс дополнительных мер:

1. Разработать методику определения нагрузки служащих и внедрить научно обоснованные межотраслевые и ведомственные нормативы труда.
2. Разработать квалификационные требования к различным категориям сотрудников.
3. Внедрить современные методики поиска, подбора, проверки и определения профессиональной пригодности претендентов.

4. Обеспечить следующие возможности для непрерывного роста квалификации кадров предприятия:

- ввести практику обязательного обучения на курсах повышения квалификации для всего персонала;
- обеспечивать управленческий персонал предприятия возможностью получения дополнительного профессионального образования.

Необходимо руководителю разрабатывать текущие планы руководства и управления, где необходимо отражать текущие и длительные мероприятия развития организации: совершенствование стиля и методов работы, анализ собственных ошибок, организация труда коллектива.

Главное что соответствует системе управления персоналом – это системное, планомерно-организационное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно – экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников.

Эффективное управление персоналом выдвинулось в число практических задач, факторов экономического успеха. Оно призвано обеспечить благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются личные способности, люди получают удовлетворение от выполненной работы и общественное признание своих достижений.

Конкретной задачей любого анализа трудовых ресурсов предприятия является нахождение слабых мест, связанных с использованием рабочей силы, а его целью – выработка таких рекомендаций, которые не позволят предприятию снижение объема и качества выпускаемой им товарной продукции.

Литература:

1. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: Учеб. пособие для вузов / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш. Мн.: Интерпрессервис: Экоперспектива, 2002. - 352 с.
2. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. М.: Юристъ, 2003. с.- 495
3. Виханский, О.С. Менеджмент: человек, стратегия, процесс / О.С. Виханский. М., 2001 . с.-221
4. Демченко, Т. Управление персоналом: современные подходы / Т. Демченко // Человек и труд. -2003.-№8.-с. 72-75.
5. Долгушкин, Н.К. Проблема кадрового обеспечения АПК / Н.К. Долгушкин // АПК: Экономика и управление. - 2001. - №1. - с. 20.
6. Королев, Ю.Б., Коротнев, В.Д., Кочетова, Г.Н и др. Менеджмент в АПК: Учеб. пособие для вузов / Ю.Б. Королев, В.Д. Коротнев, Г.Н.Кочетова и др.; Под ред. Ю.Б. Королева. М.: Колос, 2003. - 304 с.
7. Мазаева, Н. Качество трудовой жизни - важная составляющая менеджмента персонала / Н. Мазаева // Проблемы теории и практики управления. - 2004. - № 3. - с. 115-121.
8. Персональный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. С.Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2002.-620 с.
9. Фатхутдинов, Р.А. Разработка управленческого решения / Р.А. Фатхутдинов. М., 2005. с.- 240

***Аннотация:** В данной статье рассматриваются основные проблемы управления кадрами в сельском хозяйстве. Предложены пути решения данной проблемы.*

***Summary:** The main issues of personnel management in agriculture were considered in this article. The ways of decision of given issues were proposed.*