

УДК: 658.310.8:631.11

ЯКІСНИЙ СКЛАД КЕРІВНИХ КАДРІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

**І.В.Колмогорова, аспірант
Одеський державний аграрний університет**

Обґрунтовується необхідності удосконалення якісного складу керівних кадрів сільськогосподарських підприємств

Вступ. В ринкових умовах господарювання ефективність діяльності підприємств в значній мірі залежить від якості управлінського персоналу. Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в умовах, що постійно змінюються, його раціональне просторове й структурне розміщення залежить у першу чергу від ефективного управління людськими ресурсами.

Сучасна практика роботи з кадрами АПК свідчить про неефективне їх використання і тому потребує радикальних змін. В умовах ринкової економіки управління персоналом повинно набути системності та закінченості на основі комплексного вирішення кадрових проблем, впровадження нових та удосконалення існуючих форм і методів кадрової роботи. Якість управлінського персоналу також повинна відповідати сучасним вимогам та потребам сільськогосподарських підприємств країни.

На даному етапі функціонування аграрного сектору економіки саме високий якісний склад керівних кадрів аграрних підприємств допоможе ефективно функціонувати аграрним підприємствам, своєчасно реагувати на зміни в ринковому середовищі країни та правильно вести необхідну кадрову політику на самих підприємствах.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженню кадрових проблем в аграрних формуваннях багато уваги присвятили такі українські вчені, як Й.С. Завадський, Г.В. Щокін, В.С.Кропивко, Л.І. Михайлова, С.Г. Турчіна, В.Т. Шатун, М.М. Тимошенко, В.С. Маслова, О.П. Мартинюк, А.В. Шегда та багато інших.

Приділяється увага формуванню кадрового потенціалу аграрних формувань переважно через перебудову системи підготовки кадрів де наріжним

каменем є професійна орієнтація сільської молоді на виробничу діяльність. Пропонується профорієнтацію починати проводити з молодших класів учнів сільських загальноосвітніх шкіл в тісній взаємодії з трудовими колективами і підрозділами сільськогосподарського виробництва. Таку систему підготовки кадрів пропонується узгоджувати з потребами агропромислового комплексу конкретного регіону, насамперед сільського господарства [1].

Для досягнення ефективних результатів в діяльності сільськогосподарського підприємства та використовуючи засади сучасного менеджменту, В.Т. Шатуном, доцентом Миколаївського ДГУ ім. П.Могили, пропонується перейти від формальної робочої групи до ефективної команди. Він доводить що команда – це не просто добре розвинута група, що у команди інші цілі і способи функціонування й інші вимоги як стосовно своїх членів, так і стосовно лідера. Доводить, що однією з суттєвих характеристик „гарної роботи командою” служить заохочення конфлікту й незгоди всередині її. Тому що, коли в процесі вирішення проблеми виникають розбіжності, якість підсумкового рішення підвищується навіть у тому випадку, якщо учасник, що виражає іншу точку зору, неправий [4].

Привертається увага з боку науковців до формування стратегії управління персоналом підприємства [2]. Розроблена класифікація зовнішніх і внутрішніх факторів, які мають вплив на якість використання кадрового складу, розвиток наявних і потенційних конкурентних переваг персоналу. Також розроблена структура інформаційної підтримки формування стратегії управління персоналом та її практичної реалізації.

Але й досі недостатньо розроблені теоретичні та методичні питання формування якісного кадрового потенціалу в агропромисловому комплексі країни, в тому числі і в Одеській області. Недостатньо уваги приділяється питанням перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів управлінського складу.

Результати досліджень. У виробництві продукції сільського господарства Одеська область в середньому по Україні займає 5 % (таблиця 1). Ці обсяги виробництва сільськогосподарської продукції повинні вимагати від керівників

підприємств високого рівня кваліфікації та об'єктивної самооцінки. Сучасні ринкові умови вимагають від керівників та управлінського складу аграрних

Таблиця 1 Питома вага продукції сільського господарства Одеської області в обсягах виробництва по Україні (в порівняних цінах 2005 р.), млн.грн.*

	Роки									В середньому за 2000 - 2006 р.р.
	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Україна	145875	94795	77889	85796	86784	77271	92531	92586	94895	86822
Одеська обл.	6773	3965	3921	4640	4575	3788	5395	4472	4668	4494
- Одеська обл. у % до України	4,64	4,18	5,03	5,41	5,27	4,90	5,83	4,83	4,92	5,1**

*Розраховано за даними статистичного щорічника України за 2006 р.

**відсотковий показник

підприємств комплексного знання як технічних знань з вирощування сільськогосподарської продукції, так і знань в області фінансів, економіки, маркетингу і, особливо, менеджменту. І тому для вирішення сучасних питань колишні спеціалісти із старими стереотипами та запасом знань не відповідають вимогам сьогодення. А як відомо на чолі більшості аграрних підприємств стоять саме такі керівники, яких ніхто не вчив особливостям управління в ринковому середовищі.

В сільськогосподарських підприємствах Одеської області ця тенденція також просліджується (таблиця 2). Питома вага керівників передпенсійного та пенсійного віку в середньому за всіма організаційно-правовими формами сільськогосподарських підприємств складає 30,7 %, з них 22,3 % - це керівники пенсійного віку.

В розрізі організаційно-правових форм сільськогосподарських підприємств цей показник значно коливається, так в державних господарствах питома вага керівників передпенсійного та пенсійного віку складає 52,9 %; в ВАТ – 53,5 %; в СВК – 42,9 %, з яких 22 % керівники пенсійного віку; в фермерських господарствах – 30,3 %, з яких 21,7 % - пенсійного віку.

Таблиця 2 Якісний склад керівників і спеціалістів в сільському господарстві Одеської області, за 2007 р.*

Організаційно-правова форма сільськогосподарського підприємства	Найменування посади	Всього працівників, чол.	в тому числі, %				
			мають вік			мають освіту	
			до 30 років	50 років і старше	з них жінки 55 років і старше, чоловіки 60 років і старше	вищу	середню-спеціальну
Товариства з обмеженою відповідальністю	керівники	292	1.7	35.3	13.6	81.5	17.8
	їх заступники	107	4.7	26.2	17.9	75.7	24.3
	гол. спеціалісти	1653	9.98	30.6	20.99	51.3	39.9
	спеціалісти	1803	15.5	28.3	21.6	45.5	47.8
Приватні підприємства	керівники	182	6.04	32.4	13.6	74.7	25.3
	їх заступники	30	6.7	26.7	--	70	26.7
	гол. спеціалісти	331	8.2	40.2	15.8	73.4	25.7
	спеціалісти	449	15.1	32.1	13.9	34.97	58.6
Закриті акціонерні товариства	керівники	15	--	26.7	50	93.3	6.7
	їх заступники	6	--	33.3	--	66.7	33.3
	гол. спеціалісти	53	11.3	22.6	16.7	73.6	26.4
	спеціалісти	280	22.1	22.5	30.2	50.4	39.6
Відкриті акціонерні товариства	керівники	43	6.9	53.5	4.3	86	11.6
	їх заступники	22	22.7	36.4	12.5	90.9	4.5
	гол. спеціалісти	108	7.4	40.7	29.5	70.4	29.6
	спеціалісти	477	18.7	33.3	20.1	53.7	36.7
Державні господарства	керівники	17	--	52.9	--	100	--
	їх заступники	8	--	12.5	--	100	--
	гол. спеціалісти	50	12	32	31.2	78	20
	спеціалісти	126	25.9	48.4	18	34.1	58.7
Сільськогосподарські виробничі кооперативи	керівники	133	1.5	42.9	22.8	76.7	18
	їх заступники	32	3.1	46.9	13.3	75	25
	гол. спеціалісти	334	8.7	36.2	13.2	70.7	29
	спеціалісти	1024	8.7	26.3	23.8	27.2	60.6
Фермерські господарства	керівники	5800	11.4	30.3	21.7	32.8	36.4
	їх заступники	45	8.9	31.1	21.4	46.7	46.7
	гол. спеціалісти	1146	18.3	26.8	38.1	62.7	31.2
	спеціалісти	1026	5.5	13.1	38.8	46.9	50.5
Сільськогосподарські підприємства	керівники	3172	9.8	30.2	25.4	45.6	31.8
	їх заступники	245	7.8	29.4	12.5	60.8	34.3
	гол. спеціалісти	2767	18.7	31.7	29.9	58.9	33.6
	спеціалісти	4919	15.9	27.6	25.8	43.4	48.3
інші	керівники	48	--	22.9	9.1	54.2	45.8
	їх заступники	8	--	37.5	--	87.5	12.5
	гол. спеціалісти	55	3.6	14.5	37.5	74.5	23.6
	спеціалісти	210	19.5	21.4	37.8	60.5	37.6
Разом	керівники	9702	10.3	30.7	22.3	40.4	33.7
	їх заступники	503	7.2	30.0	13.2	66.6	30.2
	гол. спеціалісти	6497	12.1	31.2	27.0	59.6	33.8
	спеціалісти	10314	14.5	26.6	24.6	43.0	49.2

* Розраховано за даними Головного управління агропромислового розвитку Одеської облдержадміністрації

Така ж тенденція просліджується і в управлінському складі цих підприємств – молоді дуже мало.

А як відомо, для ефективного функціонування та отримання позитивних результатів, в складі підприємства повинні працювати як кадри старшого віку, так і молодшого. Це пов'язано з тим, що перші більш серйозніші та стриманіші, а другі переповнені ентузіазму та ініціативи.

Випускники аграрних навчальних закладів не хочуть після отримання диплому йти працювати в сільськогосподарські підприємства. Основними причинами цього є негативні соціально-економічні чиники: житлові та культурно-побутові умови; режим праці; рівень механізації, електрифікації та автоматизації виробничих процесів; низький рівень зарплати.

І тому в сільському господарстві Одеської області складається така ситуація, що 25,9 % керівників аграрних підприємств не мають спеціальної підготовки та відповідної управлінської освіти – лише 40,4 % керівників мають вищу освіту, питома вага заступників керівників та головних спеціалістів з вищою освітою відповідно складає – 66,6 % та 59,6 %.

Висновки. Аналіз результатів проведеного дослідження свідчить про необхідність удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів сільськогосподарських підприємств.

У зв'язку з цим для забезпечення АПК України висококваліфікованими керівними кадрами переорієнтація системи підготовки має проводитись за принципом „навчати не всіх”, а вибраних, і чим на відповідальнішу посаду підбирається претендент, тим обов'язковіша ця вимога.

Для відбору кадрів можна використовувати і нетрадиційні методи, одним із таких методів може стати тестування претендентів на керівні посади.

Обов'язково необхідно використовувати метод науково обґрунтованого підбору кадрів, який дозволяє на професійній основі серед можливих претендентів вибрати саме тих, хто за своїми професійно-психологічними якостями відповідає певним вимогам, виявити поряд з іншими такі якості людини, як чесність, працездатність, обов'язковість, пунктуальність, ініціативність, енергійність, волю, вміння вести за собою інших.

Література

1. Наумко Ю.С. Формування кадрового потенціалу в умовах переходу до ринкових відносин // Вісник СНАУ. Серія „Економіка та менеджмент”, Випуск 5-6 (22-23), 2006, с. 93-97

2. Славгородська О.Ю. Формування стратегії управління персоналом підприємства // Дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, Харків, 2006, 202с.

3. Статистичний щорічник України за 2006 рік: Державний комітет статистики України, Київ: Видавництво „Консультант”, 2007 р.

4. Шатун В.Т. Сучасний менеджмент: від формальної робочої групи до ефективної команди // Таврійський науковий вісник: Науковий журнал. Вип. 57. – Херсон: Айлант. 2008, с.260-266

Колмогорова И.В. Качественный состав управленческих кадров в сельскохозяйственных предприятиях

Обосновывается необходимость усовершенствования качественного состава управленческих кадров в сельскохозяйственных предприятиях

Kolmogorova I.V. A qualitative staff of personal management in agricultural enterprises

The necessity of improvement of a qualitative staff of personal management in agricultural enterprises is based