

УДК 005.95

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Белоусов Виталий Михайлович,**

кандидат эконом. наук, доцент, доцент кафедры

управления и делового администрирования

Мичуринский государственный аграрный университет,

Мичуринск, Россия

E-mail: [Belousov1973@bk.ru](mailto:Belousov1973@bk.ru)

**Аннотация.** В статье отмечается, что для эффективной деятельности сельскохозяйственной организации важным является проведение обоснованной политики использования рабочей силы.

Выявлено, что значительному повышению эффективности управления персоналом в сельскохозяйственной организации, способствующее снижению затрат хозяйственной деятельности и положительному влиянию на повышение качества выпускаемой продукции или предоставляемых услуг и уровня рентабельности является оптимизация текучести кадров.

Обосновано, что решению проблемы долгосрочной профессиональной адаптации сотрудников к внедрению новых производственных мощностей может способствовать создание кадрового резерва из числа своих специалистов, рациональное их использование и продвижение по карьерной лестнице.

Установлено, что быстро меняющиеся условия хозяйствования, расширение производства, технологические изменения и модернизация требуют поиска более эффективных методов аттестации.

**Ключевые слова:** сельскохозяйственная организация, управление персоналом, текучесть кадров, профессиональная адаптация, кадровый резерв, методы аттестации работников, профессиональное обучение

В настоящее время для эффективной работы предприятия особенно важно проводить грамотную политику использования трудовых ресурсов.

Эффективное функционирование сельскохозяйственных организаций во многом зависит от обеспеченности трудовыми ресурсами, их количественного и качественного состава, а также от микроклимата в первичных коллективах.

В условиях рыночной экономики работники и работодатели взаимно заинтересованы в улучшении социального обеспечения и материального благополучия деятельности сельскохозяйственной организации. Обеспечение социального партнерства за счет договорного регулирования социально-трудовых отношений и координации социально-экономических интересов способствует стабильной и эффективной деятельности предприятия [4, 8].

Значительному повышению эффективности управления персоналом в сельскохозяйственной организации, способствующее снижению затрат хозяйственной деятельности и положительному влиянию на повышение качества выпускаемой продукции или предоставляемых услуг и уровня рентабельности является оптимизация текучести кадров.

В практической деятельности выявлено множество причин движения персонала в сельскохозяйственной организации. Особенно повышенного к себе внимания требует проблема текучести кадров. Поэтому возникает необходимость в выявлении динамики, структуры текучести кадров в организации и разработке мотивационных мер, способствующих закреплению кадров [3, 6].

Выявление причин текучести кадров как внутри и вне организации способствует эффективному управлению процессами кадрового движения в сельскохозяйственной организации. В качестве основных причин текучести кадров в организации могут выступать: проблемы в трудовом коллективе,

недовольство работников графиком работы и низким уровнем заработной платы, неудовлетворенность рабочим процессом, и т. д.

Доминирующим мотивом выступает низкий уровень заработной платы, на который руководству сельскохозяйственных организаций следует обратить свое внимание в первую очередь. Кроме материальных мотивов влияющие на текучесть кадров, важную роль играют нравственные мотивы, решение которых может быть обеспечено за счет моральных стимулов, включающие в себя: награждение почетными грамотами и благодарственными письмами, признание личных заслуг руководителем организации и т. д. [2, 10].

Комплексное проведение данных мероприятий способствует укреплению морально-психологического климата в коллективе, влияет на стабильность персонала и снижает текучесть кадров в организации.

Решению проблемы долгосрочной профессиональной адаптации сотрудников к внедрению новых производственных мощностей может способствовать создание кадрового резерва из числа своих специалистов, рациональное их использование и продвижение по карьерной лестнице.

Но с расширением производства необходимой численности персонала для выполнения работ, может быть не достаточно. Недостаток трудовых ресурсов может быть компенсирован за счет перемещения работников, находящихся в резерве и обучающихся смежным профессиям, в обновляющееся и расширяющееся основное производство. Для быстрой адаптации и обретения профессиональных навыков в своей работе вновь принятые работники должны стажироваться у опытных наставников в стабильных и не подверженных сильным изменениям структурных подразделениях. При этом профессиональная адаптация может составить один месяц, вместо положенных двух.

Таким образом, это даст экономию в деньгах, которые будут выплачены наставникам, назначенные этими работникам [1, 7].

В состав кадрового резерва могут войти высвободившиеся работники в результате оптимизации руководящего состава.

Создание кадрового резерва в сельскохозяйственной организации нацелено на всестороннюю подготовку специалистов, пополняющих должности, способствующие развитию производственных подразделений.

Таким образом, выявленные в процессе анализа деятельности сельскохозяйственной организации проблемы могут быть решены при создании кадрового резерва, решающего следующие основные задачи:

- своевременное и полное удовлетворение потребности в профессиональном персонале;

- уменьшение времени адаптации вновь назначенных сотрудников в должности [5].

В деятельности большинства современных сельскохозяйственных организаций применяют традиционные методы аттестации сотрудников непосредственно руководителями. Данные методы приемлемы для крупных иерархических организаций, осуществляющих свою деятельность в стабильных условиях. Но быстро меняющиеся условия хозяйствования, расширение производства, технологические изменения и модернизация снижают эффективность традиционных методов аттестации.

Недовольство многих организаций традиционными методами аттестации побудило их активно искать новые, более актуальные для сегодняшних реалий подходы к оценке персонала.

Новые методы аттестации получили распространение сравнительно недавно - 10-15 лет назад, и до сих пор относятся к разряду экспериментальных. Вместе с тем, многие методы получили широкое распространение, хорошо зарекомендовали себя и получили название стандартных методов оценки персонала во многих сельскохозяйственных организациях.

Новые методы оценки персонала, способствуют преодолению недостатков традиционной системы аккредитации, но их применение создают определенные проблемы для сельскохозяйственных организаций.

Так, увеличение численности персонала, осуществляющих аттестацию, может способствовать конфликтности ситуации, возникающей между аттестуемым, его коллегами и подчиненными. Кроме того, снижается объективность оценки аттестуемого и его восприятие процесса аттестации.

Успех деятельности сельскохозяйственной организации зависит от действия многих факторов: ситуации на рынке, конкурентов, технической оснащенности предприятия, знаний, умений и навыков [9, 11].

И от уровня этих знаний, умений и навыков будет зависеть, какой результат может получить предприятие от самой производственной деятельности. Специально организованное обучение позволяет достичь максимальных результатов за меньшее время.

Профессиональное развитие направлено на последовательное совершенствование профессиональных знаний, навыков и умений.

Кроме того, организация быстро расширяет и обновляет производство и внедряет новые технологии, требующие надлежащих навыков и знаний в их использовании. Поэтому возникает необходимость в обязательном профессиональном образовании.

Расширение производства осуществляется с целью расширения производимых видов продукции, повышения производительности труда сельскохозяйственных рабочих и увеличения объема сельскохозяйственного производства.

Организация должна уделять большое внимание подготовке специалистов по сельскохозяйственным, экономическим и техническим направлениям. То есть необходимо обучать персонал по трудовым специальностям.

Только с помощью ряда предлагаемых мер можно получить положительный социально-экономический эффект.

### Список литературы:

1. Анциферова О.Ю. Методологические подходы к оценке интеграционного взаимодействия в аграрной сфере экономики / О.Ю. Анциферова, Н.В. Карамнова // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. - 2011. - № 1-2. - С. 113-117.
2. Карамнова Н. Агропромышленные формирования холдингового типа как перспективная форма интеграции в свеклосахарном подкомплексе / Н. Карамнова // Международный сельскохозяйственный журнал. - 2010. - № 2. - С. 10-12.
3. Карамнова Н. Концептуальные подходы к инновационному развитию свеклосахарного производства в агропромышленных формированиях / Н. Карамнова // Международный сельскохозяйственный журнал. - 2011. - № 2. - С. 38-40.
4. Карамнова Н.В. Организационно-экономический механизм устойчивого развития свеклосахарного производства региона / Н.В. Карамнова, В.М. Белоусов // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2009. - № 9. - С. 25-27.
5. Карамнова Н.В. Организационные формы интегрированных структур в свеклосахарном производстве / Н.В.Карамнова // Экономика сельского хозяйства России. - 2011. - № 4. - С. 42-47.
6. Минаков И. Эффективность фермерских хозяйств в Тамбовской области / И. Минаков, Л. Сабетова, Н. Воронова // АПК: Экономика, управление. - 2001. - № 3. - С. 46.
7. Минаков И.А. Развитие кооперации фермерских хозяйств / И.А. Минаков, Л.А. Сабетова, Н.И. Воронова // Достижения науки и техники АПК. - 2001. - № 2. - С. 11.

8. Минаков И.А. Развитие рынка сахарной свеклы и сахара в России / И.А. Минаков, Л.А. Сабетова // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2014. - № 10. - С. 44-48.

9. Минаков И.А. Состояние и тенденции развития рынка сахарной свеклы и сахара / И.А. Минаков, Л.А. Сабетова // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. - 2013. - № 4 (17). - С. 85-89.

10. Сабетова Л.А. Направления использования вторичных отходов свеклосахарного производства / Л.А. Сабетова, М.В. Девина // Технологии пищевой и перерабатывающей промышленности АПК - продукты здорового питания. - 2017. - № 5 (19). - С. 132-141.

11. Шаляпина И.П. Кластерный подход в стратегии инновационного развития экономики региона / И.П. Шаляпина, О.Ю. Анциферова, Н.В. Карамнова // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. - 2013. - № 2. - С. 88-92.

## **MAIN DIRECTIONS OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM**

**V. M. Belousov,**

candidate of Economics. PhD, associate Professor,  
associate Professor of the Department of  
management and business administration,

Michurinsk state University,

Michurinsk, Russia

E-mail: Belousov1973@bk.ru

**Annotation.** The article notes that for the effective operation of an agricultural organization, it is important to conduct a sound labor use policy.

One of the most important measures to improve labor management in an agricultural organization is to optimize staff turnover, which significantly reduces

the cost of economic activity of each enterprise and has a positive impact on profitability, quality of products or services.

It is proved that the long-term professional adaptation of new employees associated with the introduction of new industries is possible by reducing the recruitment of new workers and using their personnel reserve, rational relocation and the use of suitable specialists.

It was established that the dissatisfaction of many organizations with traditional certification methods prompted them to actively seek new approaches to their assessment.

**Key words:** agricultural organization, personnel management, staff turnover, professional adaptation, personnel reserve, certification methods for employees, vocational training