

УДК 65.015:331.101.3

УСЛОВИЯ СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА

Лаврук О.С., к.э.н., доцент
ПГАТУ, г. Каменец-Подольский, Украина

В условиях всемерного использование человеческого фактора в обеспечении стабильно высокой эффективности во всех сферах общественного производства, формирование механизма трудовой мотивации и деловой активности персонала должна стать одной из первоочередных задач экономической стратегии. Поэтому следует пересмотреть существующие и разработать новые модели развития и повышения деловой активности персонала, которые отвечали потребностям современного развития экономики и гармонично вписывались в систему моделей механизма стратегического управления предприятиями.

Деловая активность персонала оценивается, прежде всего, с точки зрения знаний и умственной активности и включает в себя не только оценку трудовой деятельности, характеризующую качеством и количеством выполненной работы, но и постоянное повышение квалификационного уровня, решение нетипичных задач, быструю реакцию на изменения во внешней среде, творческий характер работы, ответственность. Уровень деловой активности персонала в настоящее время становится индикатором общего состояния системы управления предприятием.

Деловую активность персонала характеризуют общественная активность и степень профессионализма; степень овладения передовыми методами и приемами труда; сроки продвижения по карьерной лестнице; сроки и качество повышения квалификационного уровня; способность к инновационной деятельности; участие в собственности предприятия; сроки и степень освоения новых технологий или видов продукции; участие в рационализаторстве, изобретательстве; совершенствование организации производства и труда и др.

Можно выделить следующие типы деловой активности, связанные с социально-профессиональным статусом персонала:

1. Инновационный. Этот тип активности характеризует личностные особенности работников. Их работа характеризуется высокой степенью самостоятельности, ответственности, напряженности, риска, осуществлением управленческой роли. Они вовлечены в работу настолько, что не перестают думать о ней даже в то небольшое свободное время, которое у них остается. Они хотели бы изменить характер своей работы в сторону уменьшения риска и напряженности, но, в целом, удовлетворены работой и своим экономическим статусом.

2. Профессиональный. Деловая активность представителей этого типа персонала характеризуется внутренней мотивацией и наличием карьерных устремлений. Персонал этих групп, как правило, имеет статус наемных работников, не осуществляющих управленческих функций. По характеру их работа не отличается высокой самостоятельностью, ответственностью и напряженностью. Кроме того, работники этого типа проявляют стремление к повышению своего делового статуса, но не всегда готовы к росту напряженности и риска работы.

3. Вынужденный. Стимулом к работе представителей этого типа являются некоторые внешние факторы (чаще материальные), отсутствует идентификация с работой и потребность в профессиональной самореализации. Персонал этих групп также обычно относится к категории наемных работников, не осуществляющих управленческих функций. Работники этого типа не участвуют в собственности предприятия и его финансовых рисках. Они в меньшей степени по сравнению с первым типом удовлетворены работой и оплатой.

Человек может активно работать, но направлять свою деятельность в неверную сторону, потому что не знает конечных целей, не может по той или иной причине достичь их и заменяет другими. Причиной является недостаточный контроль и руководство его деятельностью. К неверной направленности может также привести конфликт между собственными потребностями и ценностями персонала с целями предприятия.

Большое значение при формировании мотивации имеет оценка вероятности достижения цели [4]. При частом повторении ситуаций, в которых, для достижения желаемого, ра-

ботнику необходимо прилагать сверхусилия, или, наоборот, желаемый результат получить достаточно легко – работник становится пассивным. Плохая организация труда, отсутствие социальной защищенности, неблагоприятные условия на производстве также обуславливают такую стратегию поведения персонала, при которой работник предпочитает быть пассивным. В таких случаях проявляется «феномен выученной беспомощности», исключающий деловую активность [2].

Высокая деловая и профессиональная активность персонала достигается за счет следующих мотивов к труду: справедливость оценки результатов труда руководителем; признание достижений отдельного работника и коллектива в целом; материальное вознаграждение; возможность совершенствоваться в профессиональном и деловом плане; возможность реализовать свои творческие и интеллектуальные способности; перспектива служебного роста; интерес к работе; возможность новаторства.

Причинами низкой профессиональной активности персонала могут быть: несовершенная система управления персоналом; отсутствие на предприятии эффективной системы развития персонала; низкая внутренняя трудовая мотивация персонала и неэффективная система материального стимулирования; политическая нестабильность, изменение традиционных ценностей; неэффективная работа управленческого персонала; сопротивление работников нововведениям; неблагоприятный социально-психологический климат на предприятии. Эти и некоторые другие проблемы ставят перед руководителями предприятий вопрос об изменении всей системы работы с персоналом, и в том числе о совершенствовании системы управления его деловой активностью.

Поэтому службе управления персоналом предприятия необходимо постоянно оценивать и анализировать эффективность и активность работы трудового коллектива и отдельных работников, их профессионально-квалификационные качества, затраты на обучение и переподготовку, изучать мотивы и потребности, причины увольнений с тем чтобы вовремя выявить и устранить недостатки в системе управления персоналом.

Для создания условий, в которых максимально эффективно проявились способности персонала, необходимо разработать эффективную систему морально-материального стимулирования, учитывающую опыт успешных отечественных и зарубежных предприятий в области мотивации труда. Материальное вознаграждение за профессиональные успехи должно носить системный характер и основываться на ясных и объективных критериях. Для решения проблемы неэффективного управления персоналом необходимо уделять более пристальное внимание планомерной подготовке и переподготовке квалифицированного персонала. Оптимальные средства, выделяемые предприятиями на подготовку и переподготовку персонала, как свидетельствует опыт других стран и некоторых отечественных предприятий, должны составлять 3-4% фонда заработной платы [3, 5]. Это позволит быстрее и эффективнее реагировать на изменения внешней среды. На предприятиях необходимо совершенствовать систему планирования персонала. Определение реальной потребности в кадрах является ключевым моментом в оптимизации структуры персонала, повышения эффективности его работы и исходной точкой планирования резерва. Однако наряду с расчетом фактической потребности, необходимо осуществлять и краткосрочный прогноз потребности предприятия в новых кадрах на основе статистики оборота персонала, а также прогноз развития предприятия в целом.

Таким образом, утверждение деловой активности как нормы деятельности должно основываться на положительных изменениях мотивационной сферы персонала, эффективной системе развития, на устойчивой побудительности к достижению высоких результатов в работе.

Литература

1. Лаврук О.С., Пасека К.А. Компетентностный подход в процессе стратегического управления развитием персонала в АПК. Актуальные проблемы инновационного развития агропромышленного комплекса Беларуси: материалы X-й Международной научно-практической конф., г. Горки, 18–19 октября 2018 г. Ч. 2. Горки: Белорусская государственная сельскохозяй-

зяйственная академия, 2018. С. 100-106.

2. Терминология менеджмента: словарь. Сост А. К. Семенов, В. И. Набоков. М.: Маркетинг, 2002. 224 с.

3. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия: учеб.-практ. пособие. М.: Дело, 2000. 272 с.

4. Фесьянов В. Психологические аспекты мотивации. Персонал. 2004. № 5. С. 34-37.

5. Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: учеб.- метод. пособие. К.: МАУП, 2002. 832 с.

УДК 331.108:331.103:631.11

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Покотильская Н.В., к.э.н., доцент, **Гай Р.А.**
ПГАТУ, г. Каменец-Подольский, Украина

Для каждого государства аграрный сектор является основой обеспечения продовольственной безопасности. Сельскохозяйственные предприятия как организации, действующие в особых условиях, требуют достаточного кадрового обеспечения, то есть кадрового потенциала. Курс на повышение эффективности аграрного производства требует наличия в сельхозпредприятиях кадрового потенциала, который был бы достаточным для обеспечения продуктивного внедрения передовых техники и технологий. То есть совокупные знания и умения персонала аграрных предприятий должны отвечать потребностям производства.

"Кадровый (трудовой) потенциал целесообразно рассматривать в широком плане: как человеческий потенциал, как человеческое развитие".

Кадровый потенциал - величина переменная, поскольку его характеристики напрямую зависят от уровня социально-экономического и технико-технологического развития потребителей рабочей силы, ведь возможности иметь высокопрофессиональных, достаточно мотивированных и заряженных на результат работников, зависят от результатов финансово-хозяйственной деятельности работодателя, позволяющие привлечь персонал, который отвечал бы потребностям и обеспечивал высокую эффективность производственного процесса [1].

Постоянный рост производительности труда в аграрной сфере, является закономерностью индустриальных обществ, требует высокого общеобразовательного и профессионального уровня работающих.

Успешность предпринимательской деятельности зависит от способности организации иметь и сохранить кадровый потенциал, а также пополнять его высококвалифицированным персоналом. Кадровое обеспечение зависит от подходов менеджмента к осуществлению управления собственно персоналом, то есть кадровой политики - генеральной линии руководящего органа предприятия. В частности В.С. Диеперов рассматривает науку управления как важную составляющую менеджмента, ориентированную на рациональное использование таких составляющих трудового ресурса, как активность и творческие способности людей [2, с. 11].

По нашему мнению, управление персоналом, кроме рационального использования трудовой активности и творческих способностей работников, ориентированное на планирование и обеспечение организации кадрами, создание условий для их развития, что в нашем понимании выступает первоочередной задачей перед тем как использовать способность к труду, и является проявлением менеджмента кадрового потенциала на предприятии.

Исходя из этого, можно говорить о том, что имеет место менеджмент кадрового потенциала предприятия. Данное утверждение следует из того, что если кадровый потенциал выступает в роли совокупности свойств персонала, включая его количественные и качественные характеристики относительно конкретного предприятия, то администрация им управляет в контексте формирования и развития.