хозяин... на своей земле

повышение организационной эффективности управления человеческими ресурсами в агропромышленных предприятиях

Аннотация

Основополагающей сутью современной концепции человеческих ресурсов в агропромышленном комплексе является признание экономической целесообразности капиталовложений в привлечение персонала, поддержание его трудоспособности, обучение и повышение квалификации, создание условий для более полного выявления возможностей и способностей, заложенных в личности.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, кадровая политика, человеческий капитал, развитие, организационная эффективность

Замедление экономического роста, отсутствие условий для альтернативной занятости в сельском хозяйстве, исторически сложившийся низкий уровень развития социальной и инженерной инфраструктуры обусловили обострение социальных проблем села. Около 60 процентов сельских жителей имеют средний денежный доход и 35 процентов – доход ниже прожиточного уровня.

Основными причинами относительно медленного развития отрасли сельского хозяйства являются:

- дефицит квалифицированных человеческих ресурсов (ЧР), вызванный низким уровнем и качеством жизни в сельской местности;
- низкие темпы структурно-технологической модернизации отрасли, обновления основных производственных фондов и воспроизводства природно-экологического потенциала;
- неблагоприятные общие условия функционирования сельского хозяйства, прежде всего неудовлетворительный уровень развития рыночной инфраструктуры, затрудняющий доступ сельскохозяйственных товаропроизводителей к рынкам финансовых, материаль-

Мыльников Д.П.
аспирант
Мыльникова Л.Н.
аспирантка
mylnikova_ln@mail.ru

Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса

но-технических и информационных ресурсов, готовой продукции;

- финансовая неустойчивость отрасли, обусловленная нестабильностью рынков сельскохозяйственной продукции, недостаточным притоком частных инвестиций на развитие отрасли, слабым развитием страхования при производстве сельскохозяйственной продукции.

Становится все более очевидным, что невозможно повысить организационную эффективность, оставаясь в рамках прежнего отношения к ЧР в агропромышленном комплексе. Необходимо кардинально изменить отношение к данной социальной сфере управления организацией, выработать новые социальные технологии управления ЧР, организовать широкомасштабное обучение навыкам их использования на практике.

Управление ЧР можно определить как стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом сельскохозяйственного предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия.

Постановка системы управления ЧР – это формирование в компании эффективной системы работы с персоналом, направленной на реализацию целей и стратегии компании, повышение эффективности работы сотрудников, возможность распределения ЧР, мотивацию, развитие.

В условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия выступает обеспечение высокого качества человеческих ресурсов. Сутью же кадровой политики является работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации. Кадровая политика – составляющая часть стратегически ориентированной политики организации. Цель кадровой политики – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

невозможно повысить организационную эффективность, оставаясь в рамках прежнего отношения к ЧР в агропромышленном комплексе

...ин...
...твоей земле

Повышение занятости и уровня жизни сельского населения – одна из главных целей государственной программы. Её достижение характеризуется ростом среднедушевых располагаемых ресурсов сельских домашних хозяйств, повышением уровня развития социальной и инженерной инфраструктуры села, реализацией проектов комплексной компактной застройки и благоустройства сельских поселений.

В 2008 году среднемесячный объём располагаемых ресурсов в расчёте на одного члена сельского домашнего хозяйства составил 7752 руб., превысив уровень 2007 года на 32%,а целевой показатель государственной программы на 9,4% .

Среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства в стране возросла на 33,9% (против 34,5% в 2007 году) и достигла 8201 рубля.

Соотношение размера заработной платы в сельском хозяйстве со средней по экономике в 2008 году составило 48% против 45,2% в 2007 году. По уровню заработной платы сельское хозяйство переместилось с последнего на предпоследнее место в отраслевом ряду.

Экономика Курской области, как и всей России, подверглась воздействию мирового экономического кризиса. Одним из обобщающих макроэкономических показателей, отражающих тенденции развития региональной экономики, является валовой региональный продукт.

Динамика валового регионального продукта области в течение 10-ти лет носила позитивный характер, а в последние годы темпы его роста нарастали, составив в 2007 г. 109,3% к предыдущему году. Вклад экономики Курской области в экономику России и Центрального федерального округа стабильно держится на уровне 0,5% и 1,3% соответственно среди регионов ЦФО область занимает по объёму ВРП прочное 10-е место. В расчёте на душу населения в 2007 г. объём ВРП составил 113240,5 рубля, позиции области в ЦФО по этому показателю заметно улучшились 8-е место в 2007 г. против 11-го против 2002 г.

динамика валового регионального продукта области в течение 10-ти лет носила позитивный характер, а в последние годы темпы его роста нарастали

трудовая миграция, вызываемая региональными различиями в характере и оплате труда, вымывает из области наиболее мобильные человеческие ресурсы

Сельское хозяйство в экономике Курской области после промышленного производства является вторым по значимости, его удельный вес в общем ВРП в 2007 г. составил 13,9%.

Численность населения Курской области по состоянию на 01.01.2009 года составила 1155,4 тыс. чел. и сократилась по отношению к 01.01.2008 г. на 7,1 тыс. чел. Как и в 2007 г., сокращение общей численности населения произошло за счёт сельского населения, которое за 2008 г. уменьшилось на 91 тыс. чел., тогда как в городской местности прирост населения за этот же период составил 2 тыс. человек.

Курская область входит в состав регионов со значительной численностью пожилого населения и высокой демографической нагрузкой на трудоспособное население. В области проживает 280686 человек пенсионеров, из них 155305 чел. составляет городское население и 125381 человек – сельское. Численность безработных в Курской области на конец 2008 года составила 7,8 тыс. человек.

Среднемесячная начисленная заработная плата в 2008 г. в целом по области составила 11437,4 руб. и увеличилась по сравнению с 2007 г. на 8%.

В сельском хозяйстве заработная плата в течение ряда лет стабильно и значительно отстаёт от среднеобластного уровня и в 2008г. составила 7530 рублей.

Трудовая миграция, вызываемая региональными различиями в характере и оплате труда, вымывает из области наиболее мобильные человеческие ресурсы.

Вымывание кадров не позволяет развивать перспективные проекты в сельскохозяйственной сфере и осуществлять эффективное управление отраслью в целом. Даже примерные расчёты потребности в трудовых ресурсах при реализации проектов на селе и качество кадрового потенциала ставят под сомнение возможность реализации новых проектов, связанных с освоением сельских территорий и развитием сельскохозяйственного производства.

Возможности привлечения трудовых ресурсов из других регионов Российской Федерации

...твоей земле

на сегодняшний день крайне ограничены в силу социально-демографических причин.

При привлечении ЧР в сельское хозяйство области необходимо изменить отношение к персоналу и учитывать обоснованность и ситуационные характеристики ЧР в области: необходимость использования экономических критериев при определении подхода к каждому человеку на производстве и в управлении; расширение возможностей работников влиять на результаты хозяйственной деятельности посредством роста их индивидуальных полномочий; повышение уровня ответственности; осознание ограниченности источников определенных категорий персонала (высококвалифицированных специалистов, менеджеров, рабочих); конкуренция за обладание ЧР, что переводит их из категории «дарового» ресурса, в объект долгосрочных инвестиций; постоянный рост требований к ЧР, обуславливающий увеличение инвестиций на обучение, профессиональную подготовку, систематическое повышение квалификации и своевременную переподготовку.

Проблема удержания персонала в сельском хозяйстве области непосредственно связана с проблемой сохранения и увеличения ее человеческого капитала Уход ценных людей снижает человеческие активы предприятий. Ведь вместе с работниками уходят и сделанные в них инвестиции в виде расходов на их поиск, привлечение, обучение и т.д.

Достижение поставленной цели возможно путём решения следующих основных задач:

- обеспечение роста экономики области вследствие привлечения дополнительных трудовых ресурсов;
- улучшение жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности;
- развитие сети общеобразовательных учреждений в сельской местности;
- увеличение трудового потенциала;
- развитие сети учреждений первичной медико-санитарной помощи;
- газификация сел области;

вместе с работниками уходят и сделанные в них инвестиции в виде расходов на их поиск, привлечение, обучение и т.д.

● развитие Федеральным дорожным агентством сети автомобильных дорог в сельской местности.

Динамичное и эффективное развитие сельского хозяйства должно стать не только общеэкономической предпосылкой успешного решения большинства производственных, финансовых, социальных проблем отрасли, но и способом системного согласования установок на удвоение валового внутреннего продукта, сокращение бедности и повышение продовольственной безопасности страны.

Литература

1.Сводный статистический ежегодник Курской области. Официальное издание. – 2009.

2.Национальный доклад «О ходе и результатах реализации в 2008 году Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы. – М.: 2009.

3.Мировой опыт в управлении персоналом: Обзор зарубежных источников / П.В.Журавлёв, М.Н. Кулапов, С.А.Сухарев.

КЭ

Mylnikov D.P.
Post-graduate
Mylnikova L.N.
Post-graduate, Kursk Institute of Management, Economics and Business

Key aspects of the impact on the specialists training level in the U.S. nuclear industry

Abstract

The authors analyze the global experience of training for nuclear power specialists. Consider the key aspects of the impact on the level of training of nuclear industry in the United States: financing of higher education in the country, the structure of the provision for education projects in the field of atomic energy.

Keywords: personnel training, nuclear industry, nuclear power in the U.S. nuclear renaissance, higher education, wage level, compensation package, engineering, utilities