

Колеснікова В.В., Гончаров В.М.

УДК 658.014

ВПЛИВ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ НА РОЗВИТОК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ АПК

Постановка проблеми. Перехід до ринкової економіки пов'язаний зі зміною системи управління, з відходом від принципів бюрократичного адміністративно-командного керівництва, орієнтацією на владу, наказ, контроль, а не мотивацію, до системи сучасного менеджменту, об'єктом управління якої є: підприємство; процес управління як явища, що враховує вік людини, її потреби, цілі. Сучасний менеджмент органічно містить в себе управління персоналом як гнучкою і динамічною організаційною системою, здатною швидко реагувати на кон'юнктуру ринку, умови конкуренції, що змінюють зовнішнє і внутрішнє середовище. Регулювання трудових відносин на підприємстві АПК має ґрунтуватися не тільки на нових принципах управління, а й сучасної інформації про стан ринку праці, з метою встановлення оптимальних способів, підходів і інструментів до регулювання трудових відносин на підприємстві АПК.

Аналіз досліджень і публікацій. Регулюванню трудових відносин на підприємстві АПК надана увага вчених, які характеризують різні аспекти цього явища [1-4]. Наприклад, деякі вчені, такі як Юлдашева О.У., Арєнков І.А., Мамров А.Н. фокусують увагу на визначені сучасних тенденцій і розвитку ринку праці з метою визначення трудових відносин на підприємствах [4]. Регулюванням трудових відносин на підприємствах світового рівня також надано немало уваги, до таких робіт можна віднести роботу Багаєва Н.У. [1] Підвищенню ефективності використання соціальних ресурсів підприємства, як складової формування трудових відносин підприємства також приділяється увага, наприклад в роботі Уразов В. А. [2]. Таким чином в роботах вчених висвітлюються різні аспекти регулювання трудових відносин, однак відсутність врахування галузевої особливості і сучасного стану відносин на підприємствах, особливості стану ринку праці, вимагають проведення подальших досліджень.

Мета статті – наведення результатів досліджень з впливу стану ринку праці на розвиток трудових відносин на підприємстві АПК.

Основний матеріал досліджень. Управління персоналом й трудовими відносинами – це складне соціально-економічне, інформаційне й організаційно-технологічне явище, процес діяльності, який пов'язаний із зміною якостей об'єкта управління. Управління персоналом має забезпечити ефективну взаємодію людини й організації, вміти застосовувати методи ефективного управління людьми.

Сучасний менеджмент персоналу повинен перетворювати досягнення науки управління і науково-технічного прогресу на виробничу силу, спиратися на інформаційні технології, ініціювати творчість та інноваційні процеси.

Сутність управління персоналом зводиться до: оцінки ефективності праці й діяльності людини; психофізіології праці; проблем зайнятості населення; управління трудовими ресурсами; проблем державної служби; основ організаційного проектування і побудови системи управління персоналом; методів формування цілей, функцій організаційної структури управління персоналом; кадрового, інформаційно-технічного, нормативно-методичного правового забезпечення системи управління персоналом; управління компетенцією; планування роботи з персоналом; змісту оперативного плану роботи з персоналом; методів визначення потреби в персоналі; нормування й обліку чисельності персоналу; технології управління персоналом і його розвитку; профорієнтації і трудової адаптації; підвищення кваліфікації кадрів; управління соціальним розвитком організації.

Персонал підприємства АПК в сучасних умовах – це та основа, тільки завдяки якій можливо досягти ринкового успіху. Успіх досягають ті підприємства, які орієнтуються на перспективу інноваційним управлінням праці, розширення знань, підвищення кваліфікації, розширення повноважень працівників у прийнятті рішень. Це означає поворот менеджменту до формування нових моральних цінностей, адаптивне використання людських ресурсів, підвищення творчої та організаторської активності персоналу. Сучасний менеджмент – це мистецтво управляти людьми. До завдань менеджера входить концепція управління трудовим колективом. Формування команди – ключ до ділового успіху, коли всі працівники підкоряються загальним цілям і базовим цінностям організації.

На процес регулювання трудових відносин впливає багато чинників впливу зовнішнього й внутрішнього середовища. Деякі чинники внутрішнього середовища мажуть й мають бути підконтрольні підприємству, але вплив зовнішніх чинників має суттєві наслідки для діяльності підприємства, тому вони мають бути досліджені й враховані. Отже, з метою мінімізації впливу чинників зовнішнього середовища на підприємство АПК необхідне визначення сучасного ринку праці та трудових відносин, що складаються на цьому ринку, визначити основні внутрішні й зовнішні проблеми підприємств галузі.

Серед внутрішніх проблем підприємств головною залишається кваліфікація персоналу, необхідність підвищення кваліфікації у зв'язку з новим устаткуванням, технологіями і т.д., що з'являється Важливим чинником є і чинник "виробничої міграції", тобто міграцією працівників підприємств з фірми на фірму у пошуках кращих умов роботи і оплати праці. Особливо це має негативні наслідки в міждержавній міграції персоналу. В основному, до 90% "мігруючих" це працівники середньої ланки, і співробітники, що виконують технологічні операції. Працівники служб підприємств ІТР менш схильні такій тенденції. Як показує практика, явища подібної "міграції персоналу" не дають позитивних результатів ні підприємствам, ні самим "мігруючим". З погляду підприємства виникає необхідність в пошуку нового працівника, заповненню вакантного місця, що не завжди легко вирішити, хоча на ринку праці багато охочих, проте їх

кваліфікація і уміння рідко співпадають з потребами підприємства. Тому доводиться заповнювати вакансії тими хто є, хоча і не зовсім необхідної якості. З позиції "мігруючих" працівників, виявляється, що після двох-трьох змін місця роботи, ніде немає умов роботи, адекватних його знанням, умінням і амбіціям. На суб'єктивну думку працівника, його знання і можливості занижуються керівництвом при їх оцінці і оплаті праці. Часто зіставляються умови роботи і оплати праці в 80-роки. Сьогодні в ринкових відносинах підприємці і керівники вимагають набагато більше віддачі і зусилля від працівників, що не всі наймані робітники можуть дати. Виникає нове устаткування, яким персонал не може управляти, в зв'язку, з чим підприємством витрачаються гроші на його навчання. Проте не кожний працівник цінує це. Тому виникає конфлікт інтересів і частково цим обумовлюється міграція персоналу. Рідко хто з працівників замислюється про постійність і реальну адекватність оплати праці. Сьогодні набагато легше тим працівникам, які реально усвідомлюють і оцінюють свої можливості і вимагають відповідної оплати праці. Це стабілізує не тільки їх положення, але і положення їх працедавця. Сучасні спостереження доводять, що набагато простіше перенавчити нового працівника середньої ланки з ПТУ або технікуму, для роботи на підприємстві, ніж зацікавити та запросити кваліфікованого фахівця. Як правило, ця нова генерація, адекватніше оцінює свою працю і перспективи розвитку. Набагато менше проблем в даній сфері з роботою персоналу "інтелектуальної праці". Оскільки в даній сфері рівень освіти вище, проблеми і ступінь механізації праці скрізь зразково однакові, зарплата не прив'язана до об'ємів і якості виробу, умови по сферах підприємств скрізь однакові. Міграція на цьому рівні управління підприємства мінімальна, як і міграція допоміжного персоналу. Об'єм, якість і рівень оплати допоміжного персоналу практично однаковий в кожній сфері. Перспектива кар'єрного зростання без спеціальної освіти скрізь обмежена, цими чинниками обумовлюється стабілізація положення в даному сегменті робочої сили.

Можна виявити ряд характеристик роботи з персоналом й трудових відносинах: розробка інструкцій, що формують посадові обов'язки працівників; розробка програм професійної підготовки і розвитку персоналу; організація просування персоналу; розробка систем оцінки результатів і стимулювання праці.

Критерії оцінки персоналу на підприємствах в сучасних умовах зводяться до такого: здатність приймати рішення; комерційна та ділова орієнтація; системне мислення; наполегливість і завзятість; самостійність, ініціативність, діяльність; самоорганізація і здатність розподіляти час; організаційні здібності; здатність до переконання і співробітництва; здатність ведення переговорів; міжособистісні контакти.

Основними загальними показниками економічної ефективності трудових відносин можуть бути: ріст продуктивності праці; річний економічний ефект; зниження трудомісткості продукції; економія робочого часу; економічна ефективність підвищення кваліфікації робіт; комерційна ефективність; пошук шляхів удосконалювання і зниження витрат на керування. Особливості японської системи керівництва.

Вкладення в людські ресурси, кадрову роботу, ефективні й якісні трудові відносини стає довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання підприємства АПК. В умовах ринкової економіки основними функціями кадрових служб мають стати: організаційне і методичне забезпечення розвитку самоуправління, демократичних форм розгляду і висування на керівні посади; прогнозування, визначення поточної і перспективної потреби в кадрах і джерел їх задоволення; організаційне забезпечення професійного економічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів; організація роботи з професійної орієнтації людини; забезпечення ефективного використання всіх форм матеріального та морального стимулювання працівників із врахуванням їхньої трудової діяльності.

Висновки. Дослідження сучасного стану ринку праці й формування трудових відносин дозволяють визначити основні напрями нової стратегії розвитку персоналу й трудових відносин в умовах ринкових відносин: відмова від масового використання вузькоспеціалізованих працівників; співробітництво підприємств з університетами, коледжами, академіями; використання системи безперервного навчання й підвищення кваліфікації кадрів всередині підприємства; урахування багатьох факторів із складними взаємозв'язками; перехід від «наукового» управління до ситуаційного підходу.

Джерела та література

1. Багаева Н. У. Тенденции развития маркетинга транснациональных кор-пораций в условиях глобализации мировой экономики /Н. У. Багачева // Аналітик. – 2004. – С. 39 – 44.
2. Уразов В. А. Повышение эффективности использования социальных ресурсов предприятия / В. А. Уразов. – М. : МНЭПУ, 2001. – 132 с.
3. Управление персоналом предприятия [Электрон. ресурс] : учеб. пособие / под ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. –312 с. – Режим доступа : http://www.czp.ru/books/management_51.html.
4. Юлдашева О. У. Организация маркетинга и глобализация экономики: данные опроса руководителей предприятий /О. У. Юлдашева, И. А. Аренов, А. Н. Мамров // Маркетинг и маркетинговые исследования в России. – 2002. – №3 (39). – С. 4 – 8.