

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

М.В. Сузько, А.М. Зинович, 3 курс

Научный руководитель – Г.В. Колосов, старший преподаватель

Полесский государственный университет

Агропромышленный комплекс Республики Беларусь занимает особое место в экономике страны и относится к числу основных секторов народного хозяйства, определяющих условия поддержания жизнедеятельности общества и роста благосостояния его граждан. Значение АПК состоит не только в обеспечении людей продуктами питания, но и в существенном вкладе в решение вопросов занятости и эффективности национального производства. Решение задачи повышения эффективности и роста конкурентоспособности сельскохозяйственного производства в значительной мере зависит от того, насколько аграрная сфера обеспечена кадрами, в первую очередь молодыми квалифицированными работниками, которые способны вести производство на современной научно–технологической и организационно–экономической основе.

Наиболее актуальной проблемой для Беларуси является рост безработицы и сокращение занятости сельского населения. Причем данная проблема имеет достаточно широкий спектр, проявляющийся особенностями формирования, воспроизводства и использования трудовых ресурсов в каждом регионе страны. На основе данных национального статистического комитета Республики Беларусь численность трудовых ресурсов занятых в сельском хозяйстве составляет 9,6 % от общего числа занятого населения. По сравнению с 2000 годом в 2017 году процент снижения трудовых ресурсов занятых в сельском хозяйстве составляет 38,4 % , что говорит нам об активный отток рабочей силы на самозанятость и создает реальную угрозу продовольственной безопасности страны.

Трудовые ресурсы – часть трудоспособного населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для работы в экономике страны, т.е. это часть населения, занятая в экономике или способная работать, но не работающая по тем или иным причинам.[1,с.269]

Трудовые ресурсы предприятия представлены работниками, прошедшими специальную подготовку, имеющими опыт и навыки в труде и занятыми на предприятии. Персонал предприятия – совокупность работников, входящих в списочный состав предприятия.

В зависимости от характера участия в производственной деятельности в составе персонала предприятия выделяют 2 группы: промышленно производственный персонал (персонал основной деятельности) и персонал непромышленных подразделений состоящих на балансе предприятия. По характеру выполняемых функций персонал основной деятельности подразделяется на рабочих и служащих. [2,с.113]

Труд в сельском хозяйстве имеет свои специфические особенности, которые сводятся к следующим:

- эффективность труда в большей степени зависит не от его интенсивности, а от природно-климатических условий и плодородия почвы. Эта особенность снижает мотивацию труда и требует создания иных стимулов для повышения его качества и интенсивности;

- процесс труда в сельском хозяйстве носит ярко выраженный сезонный характер, что обуславливает неравномерное использование трудового потенциала в зависимости от времени года, кроме того, это делает невозможной узкую специализацию работников, занятых в производственном процессе. Последнее, в свою очередь, ведет к дополнительным затратам финансовых ресурсов для обучения работников по нескольким смежным специальностям и обуславливает сравнительно низкий уровень квалификации. Большая часть производственных процессов осуществляется в природных условиях, что влечет за собой дополнительные затраты по обеспечению персонала спецодеждой.[3]

Система управления трудовыми ресурсами представляет собой взаимосвязанную совокупность целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных видов, форм и методов и соответствующих механизмов управления, направленных на обеспечение постоянного роста эффективности производства, производительности труда и качества работы.

Система включает различные подсистемы, выполняющие конкретные функции, в том числе:

- 1) подсистему подбора и расстановки кадров;
- 2) подсистему профессионального отбора, повышения квалификации и роста профессионального мастерства;
- 3) подсистему качества труда и методов его оценки;
- 4) подсистему мотивации трудовой деятельности.[4,с.370]

С позиций управления трудовыми ресурсами целесообразно выделить несколько групп задач, по которым будет осуществляться направленное воздействие в целях их решения :

1. Социальные и психологические аспекты управления. Решение проблем на этом уровне заключается в разработке эффективных систем мотивации работников и стимулирования творческой инициативы, формировании организационной культуры сельскохозяйственных организаций, включая их социальную ответственность, создание благоприятного психологического климата.

2. Оплата и стимулирование труда. Решение этого блока задач заключается в разработке соответствующих систем оплаты труда, в том числе – поощрительных.

3. Разработка и проведение кадровой политики. Решение вопросов кадровой политики заключается в применении соответствующих методов и принципов подбора и расстановки персонала, условий найма и увольнения, обучения персонала сельскохозяйственных организаций, оценка персонала с учётом результатов деятельности.

4. Развитие институтов сельскохозяйственного образования.

5. Формирование менталитета работника аграрной сферы связано с огромными усилиями всех органов власти, руководителей сельскохозяйственных предприятий и их подразделений, по закреплению у всех работников, связанных с аграрным производством, чувства важности выполняемых работ.

6. Способствование стимулирования миграции населения из города в сельскую местность. Этот комплекс задач должен решаться посредством устройства, восстановления и улучшения объектов сельской инфраструктуры, обеспечивающей достойное существование сельских жителей и высокую производительность их труда. Предоставление льгот для сельскохозяйственных производителей.

7. Оптимизация состава и структуры затрат на развитие трудовых ресурсов села. Оптимизировать финансовые затраты, исключить из списка финансируемых мероприятий те, которые в прошлых периодах не привели к наращиванию трудового потенциала села.

8. Комплексный подход к формированию социально–экономических условий на селе, обеспечивающий устойчивое развитие сельских территорий, – как итог решения всех вышеуказанных задач. [6]

Основная цель управления трудовыми ресурсами сельского хозяйства – обеспечить проведение политики, способствующей формированию трудового потенциала отрасли, обеспечивающего расширенное воспроизводство аграрного сектора, качественное выполнение сельскохозяйственных работ, производство конкурентоспособной продукции.

Для реализации этой цели необходима разработка ряда дополнительных программ занятости сельского населения на уровне Республики и регионов. Кроме того, следует с учетом зарубежной практики проводить разработку и осуществление специальных целевых подпрограмм, направленных на решение задач наращивания трудового потенциала села.

Список использованных источников

1. Экономика предприятия(организации). В 2 ч.Ч.1:учеб.пособие/А.С.Головачев.2–е изд.,перераб.–Минск:Вышш.шк.,2011.463 с.

2.Экономика предприятия : учеб. пособие/ Э.В. Крум Э40[и др.]; под общ. ред. Э.В. Крум , Т.В. Елецких .–Мн.:Выш. шк.,2005.–318 с.

3. Трудовые ресурсы и рынок труда [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: https://studwood.ru/1501641/ekonomika/trudovye_resursy_rynok_truda – Дата доступа: 31.03.2018.

4. Менеджмент :Учеб. пособие/ В.И. Гончаров. –Мн.:Минсанта,2003.–624 с.

5. Механизм управления трудовыми ресурсами сельского хозяйства [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: https://studwood.ru/1501641/ekonomika/trudovye_resursy_rynok_truda – Дата доступа: 31.03.2018.