

УДК 65.014

## ИССЛЕДОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ АГРОПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

© 2015 г. Л. В. Илюхина, А. В. Родионов

*Каменский институт (филиал)  
Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ)  
имени М. И. Платова*

*В статье исследована организация использования технологий управления персоналом агропромышленных предприятий. Приведены особенности работы предприятий отрасли. Указаны технологии управления персоналом и их виды. Рассмотрены примеры использования технических и управленческих технологий на предприятиях отрасли. Выявлены особенности использования технологий.*

Ключевые слова: *предприятие; организация; технологии; управление; персонал.*

*In the article authors presented a review of the organization of personnel management technologies using by the agroindustrial enterprises. The features of the agrarian industry's enterprises work are shown. Authors classified the technologies of personnel management and their types. The examples of technical and administrative technologies used by the agrarian industry's enterprises are also considered. The features of used technologies are exposed.*

Key words: *enterprise; organization; technologies; management; personnel.*

Персонал является ключевым источником устойчивой работы и развития предприятия. От его квалификации зависит качество работы, результаты деятельности предприятия. Однако, не только качество труда и квалификация сотрудника обеспечивает успех предприятия. Организация труда и управление персоналом также являются ключевыми звеньями системной и устойчивой работы предприятия.

Формирование современной эффективной системы управления персоналом невозможно без признания особенностей производства, социально-психологических аспектов и определения на их основе принципов управления [2]. Такими принципами управления являются: взаимное доверие, лояльные отношения; правильное соотношение поставленных задач и способностей; материальное и моральное поощрение; самостоятельность подчиненных, делегирование ответственности; предоставление возможностей для про-

фессионального роста; постепенное достижение конечных целей и контроль над их достижением.

Особенности организации труда на агропромышленном предприятии обуславливаются [4]: типичностью и стандартизацией, регламентации процессов производства, однородностью технологий и оборудования, наличием ограничений технологических и рыночных условий, особенным характером продукции, спецификой ее производства, обработки, использования и хранения, ограниченностью материальных и технических конкурентных преимуществ; уменьшением монополизации рынка.

Учет особенностей агропромышленного производства и социально-психологических факторов необходим для адекватного отношения к изменениям в условиях жесткой рыночной конкуренции [2]. Рациональная организация применения технологий управления персоналом агропромышленных предприя-

тий позволяет не только эффективно использовать его физические и интеллектуальные возможности в контексте выполнения производственных задач, но и развивать и использовать его творческий потенциал, развивать творческие способности и возможности, выражаясь современным языком — развивать его креативность.

Креативность — это способность постоянно изменяться, проявлять собственную неповторимость. Но способность к обучению и творчеству может реализоваться лишь при создании благоприятных условий на предприятии, в том числе и социально-психологических [2–4]. Постоянное развитие персонала, поиск новых подходов к управлению им, являются необходимыми атрибутами успешного функционирования предприятия. От персонала в определяющей мере зависят новаторство и творчество, делающие продукт или услугу уникальной, и, тем самым, предоставляют предприятию конкурентные преимущества. Развитие творческих возможностей персонала, учитывающего особенности агропромышленного производства, позволят своевременно и с минимальными затратами и потерями выполнять функциональные обязанности, вносить рациональные предложения по совершенствованию эффективности производства, улучшать личные и производственные отношения, оттачивая, таким образом, технологии управления персоналом агропромышленных предприятий. Технология управления персоналом — совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности [6]. Технология управления персоналом регламентируется специально разработанными нормативно-методическими документами. К основным видам таких технологий относятся: маркетинг персонала (планирование и подбор кадров, набор и отбор персонала); определение заработной платы и льгот; стимулирование и наказание; информационное обеспечение и сопровождение; профориентация и адаптация; адаптация и обучение персонала; формирование компетенций; оценка трудовой деятельности; построение карьеры и перемещения работников на должности; подготовка руко-

водящих кадров, аутсорсинг, аутстаффинг. К относительно новым технологиям можно отнести аутстаффинг и аутсорсинг. Аутстаффинг — кадровая технология, предполагающая оказание услуг в форме предоставления в распоряжение заказчика определенного количества работников, не вступающих с ним в какие-либо правовые отношения напрямую, но осуществляющих от имени исполнителя определенные работы по месту нахождения заказчика. Аутсорсинг — это передача организацией на договорной основе каких-либо непрофильных функций стороннему исполнителю, который является специалистом в данной области и обладает соответствующим опытом, знаниями, техническими средствами.

Исследование организации использования технологий управления персоналом агропромышленных предприятий необходимо для выявления текущего состояния проблематики вопроса в практической хозяйственной деятельности с целью поиска решений по повышению их эффективности, возможности совершенствования или формирования соответствующего инструментария, развития кадровой политики.

Для проведения анализа подходов к организации использования технологий управления персоналом агропромышленных предприятий было проведено обследование нескольких предприятий отрасли, разных по размеру и специализации: ООО «Калиновское», ООО АФ «Партнер», ДП «Украгросстар», ПАО «Луганскмлын», ННВАК ЛНАУ «Колос», СТОВ АФ «Заря», ПАО «Каравай», ООО «РК 2».

По результатам исследований агропромышленных предприятий выявлено, что они недостаточно эффективно используют в своей практике инструменты и способы организации использования технологий управления персоналом. В ходе исследования выявлены несовершенства в организации технологий управления персоналом. Также на некоторых предприятиях выявлено отсутствие стратегии развития персонала.

Установлено, что в результате сезонности производства и нерационального использования ресурсов несовершенство в организации технологий управления персоналом привело к недоформированности их инновационной

деятельности и несоответствию ее общему уровню, что, в свою очередь, ставит под угрозу конкурентоспособность всей продукции агропромышленных предприятий и их развитие.

Информационное обеспечение, как инструмент организации и управления персоналом, понимает общую информированность персонала в рамках компетенций и вовлеченность в производственно-хозяйственные отношения. Интеллектуализация экономики требует от персонала постоянного обновления знаний и профессиональных навыков, что возможно путем получения новой профессии в учебных заведениях, повышения квалификации на специальных курсах или при условиях использования в практике агропромышленных предприятий технологий обучения сотрудников. Однако, как показало исследование, не на всех предприятиях персонал информирован и вовлечен в производственно-технические отношения.

Например, не весь опрошенный персонал ООО «РК 2», ООО «Калиновское», ООО АФ «Партнер», ДП «Украгросстар» указал, что в работе предприятия используются такие технологии, как: обучение персонала системе обработки земли по технологии «No-Till» — 37%, обучение персонала «Системе управления движением товаров» в составе — 25%, обучение персонала установке и использованию в работе доильной системы типа «Елочка» — 38%. Сложности выявились и в информированности о технологиях управления персоналом. Некоторый персонал вообще не знает, какие используются технологии в деятельности предприятия [1; 5].

На ООО «Калиновское», ООО АФ «Партнер», ДП «Украгросстар» используют обучение персонала системе обработки земли по технологии «No-till». Обучение персонала по такой технологии способствует расширению круга знаний, восприятию инновационного; способствует экономии в производстве (организуется практически безотходное производство, минимизируются расходы на топливо для техники) и др. [1; 5].

ПАО «Луганскмлын» применяет технологию обучения персонала «Системе управления движением товаров». Применение технологии способствует обеспечению высокой степени согласованности действий между

службой снабжения и службами производства и сбыта по управлению материальными потоками. Такая организация и отслеживание складской цепи позволяет повысить эффективность управления персоналом на производстве, повысить прибыль предприятия; учит персонал работать в команде, способствует улучшению морального климата в коллективе и его взаимопониманию [5].

В ННВАК ЛНАУ «Колос», СТОВ АФ «Заря» применяют технологию обучения персонала установке и использованию в работе доильной системы типа «Елочка». Обучение персонала такой технологии обеспечивает наиболее высокую производительность и качество труда персонала и содействует его развитию и принятию нового в работе.

Организация использования технологий управления персоналом формируется с учетом рационального использования всех потенциальных возможностей персонала, развития системы информационного обеспечения для оперативного получения информации об оценке своего труда, усовершенствование профессионального мастерства и др. Все это приводит к развитию высокого уровня организационной культуры и культуры производства на предприятии. Развитие организационной культуры на агропромышленных предприятиях важно и необходимо, поскольку стимулирует профессиональную деятельность и способствует становлению стратегии развития персонала. Разработка и использование программ обучения при этом моделирует исследовательское мышление, поощряет персонал к творчеству, способствует более рациональному использованию всех ресурсов предприятия. Чтобы развить у персонала творческие способности, предприятие удовлетворяет по возможности потребности и ожидания сотрудников в признании и получении удовольствия от работы. Под организационной культурой понимается совокупность норм, правил, обычаев и традиций, которые разделяются и воспринимаются всем персоналом предприятия. Чаще всего на предприятиях формируется организационная культура, в которой воплощаются ценности и стиль поведения ее лидеров [6]. Высокий уровень организационной культуры позволяет в значительной мере согласовать индивидуальные цели сотрудников с целями

предприятия, формируя общее культурное пространство; способствует уменьшению конфликтов; росту производительности труда. На это направлено формирование производственной культуры — системы отношений, складывающихся в процессе производства и способствующих его рациональному развитию.

Однако, как выявлено, организация процесса управления персоналом не на всех предприятиях способствует уровню повышения организационной культуры. На предприятии ПАО «Луганскмлын» организационная культура направлена на обеспечение уровня культуры производства — квалификации персонала и операционным потребностям. Так, в работе ПАО «Луганскмлын» с 2011 г. используется высокопроизводительное технологическое оборудование фирмы «Бюлер АГ», комбинаторы и система автоматического увлажнения зерна «Акватрон», при этих условиях предприятие нуждается в высококвалифицированном персонале. Для обеспечения соответствующего уровня квалификации проводится обучение сотрудников по вопросам технологии, системы качества, охраны труда, в случае потребности, для проведения занятий привлекаются преподаватели-специалисты с других предприятий и организаций. На предприятии проводятся семинары, тренинги, конференции и другие образовательные мероприятия. Для обеспечения перспективными, квалифицированными специалистами предприятие учит студентов в высших учебных заведениях без отрыва от производства [5].

На ПАО «Каравай» организационная культура также направлена на поддержку надлежащего уровня производственной — квалификационного уровня персонала, путем проведения его обучения непосредственно на производстве, направление лучших специалистов на обучение в специализированные учебные заведения, на краткосрочные тематические семинары, курсы повышения квалификации по направлениям подготовки. На предприятии внедрена система качества, которая предусматривает обеспечение необходимого уровня компетентности, осведомленности и подготовки персонала; внедрены процедуры отбора и приема кадров, обучения, повышения квалификации и формиро-

вания кадрового резерва, оценки персонала. Данные мероприятия направлены на повышение производительности труда и эффективности его организации [1].

В ходе исследований выявлено, что на многих предприятиях результативность использования персонала сводится к его механической занятости в производственных процессах. Многие работодатели игнорируют нематериальную составляющую в управлении и мотивации сотрудника. Технологии управления персоналом используются не в полном объеме и не на всех предприятиях.

Исследовав особенности агропромышленных предприятий и выявленные на их основе негативные тенденции управления, которые связаны с функционированием составляющих системы управления персоналом, определено, что современная система управления имеет ряд существенных недостатков — предприятиями не уделяется достаточно внимания стратегии развития персонала, его мотивации, формированию системы лояльности. Недостаточно уделяется внимания информатизации процесса организации использования технологий управления персоналом. Проведенное обследование предприятий отрасли показало, что на большинстве из них отсутствует система оценки эффективности работы и результатов управления, особенно в автоматическом режиме.

Исследование организации использования технологий управления персоналом агропромышленных предприятий показало, что основными направлениями совершенствования организации использования технологий управления персоналом являются: автоматизация процесса управления по направлениям с учетом особенностей процессов; внедрение специфического программного обеспечения по диагностике управления персоналом по направлениям (обеспеченность кадрами, состояние трудовых отношений, уровень лояльности, информационное обеспечение, имидж, уровень организационной культуры и др.).

Специфический инструментальный обеспечит своевременный контроль необходимых сфер, снабдит необходимыми данными для аналитической работы, позволит сформировать план совершенствования управленче-

ских мероприятий, производственных задач, необходимого управленческого инструментария.

### Литература

1. *Изюмская О. Н.* Управление расходами предприятий АПК: монография. — Луганск: Ноулидж, 2012. — 192 с.

2. *Ларькова Е. П.* Проблема позиционирования предпринимательства в современном информационном обществе. / Е.П. Ларькова, Л.В. Илюхина. // Интеграция науки и практики как механизм развития отечественных наукоемких технологий производства: сборник научных статей по материалам IV Всероссийской научно-практической конференции (Каменск-Шахтинский, 12 ноября 2014 г.). — Новочеркасск: Лик, 2015. — С. 416–417.

3. *Родионов А. В.* Формирование организационно-экономического механизма управления экономической безопасностью сель-

скохозяйственных предприятий. / Родионов А. В., Куделя Л. В. // Интеграция науки и практики как механизм развития отечественных наукоемких технологий производства: сборник научных статей по материалам IV Всероссийской научно-практической конференции (Каменск-Шахтинский, 12 ноября 2014 г.). — Новочеркасск: Лик, 2015. — С. 20–27.

4. *Родионов А. В.* Деловая репутация предприятия: формирование, диагностика, развития. Монография. — Луганск: Ноулидж, 2009. — 408 с.

5. *Хомутовская Я. Н.* Развитие системы управления персоналом: монография. — Луганск: Ноулидж, 2012. — 174 с.

6. Технология управления персоналом [Электронный ресурс] / Электронный журнал «Директор по персоналу». — Режим доступа: <http://www.hr-director.ru/article/63454-red-qqq-15-m4-tehnologiya-upravleniya-personalom>, по паролю.

Поступила в редакцию

13 сентября 2015 г.



**Любовь Васильевна Илюхина** — доктор социологических наук, профессор, заведующая кафедрой «Гуманитарные дисциплины и экономика» Каменского института (филиала) Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) им. М. И. Платова.

**Lubov Vasilievna Ilyukhina** — Ph.D., Doctor of Sociology, Profwssor, head of The Humanities and Economics department of Kamensk Institute (branch) of South-Russian State Polytechnical University (NPI) of M. I. Platov name.

347800, Ростовская обл., г. Каменск-Шахтинский, ул. Сапрыгина, д. 6  
6 Saprygina st., 347800, Kamensk-Shakhtinskiy, Rostov reg., Russia  
Тел.: +7 (86365) 7-90-86, +7 (86365) 7-90-85; e-mail: [kpi@nm.ru](mailto:kpi@nm.ru), [kpi\\_mail@mail.ru](mailto:kpi_mail@mail.ru)



**Александр Владимирович Родионов** — доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры Гуманитарных дисциплин и экономики Каменского института (филиала) Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) им. М. И. Платова.

**Aleksander Vladimirovich Rodionov** — Ph.D., Doctor in Economics, Professor, professor at the Human Sciences and Economics department of the Kamensk Institute (branch) of the Southern-Russian State Polytechnical University (NPI) of M. I. Platov name.

347800, Ростовская обл., г. Каменск-Шахтинский, пр. Карла Маркса, 23  
23 Karla Marksa av., 347800, Kamensk-Shakhtinskiy, Rostov reg., Russia  
Тел.: +7 919 895 63 06; e-mail: av.box@bk.ru

---

---