

Література:

1. Исследования contact-center України; Українська асоціація директ маркетингу: сайт URL: <http://www.uadm.com.ua>.
2. Гольдштейн А. Б., Фрейнкман В. А. Call-центры и компьютерная телефония. СПб.: БХВ. Санкт-Петербург, 2002. 372 с.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПІДПРИЄМСТВАХ АГРАРНОГО БІЗНЕСУ

*Турчіна С.Г., к.е.н., доцент
Сумський національний аграрний університет*

В умовах сучасного турбулентного середовища найважливішим чинником успішного розвитку аграрного бізнесу є персонал підприємства і, беззаперечно, його ефективний менеджмент. Завданнями останнього є розробка та реалізація різноманітних управлінських рішень, пошук інструментів і методів побудови ефективної системи управління персоналом. Відтак, правильно та своєчасно організована робота в цьому напрямку має бути спрямована на використання всіх потенційних можливостей персоналу, на розвиток його необхідних компетенцій, що, в результаті, стане запорукою успіху підприємства, підвищення його конкурентоспроможних позицій на ринках.

Щодо нинішнього стану кадрів в аграрному бізнесі, її досить влучно охарактеризував партнер міжнародної консалтингової компанії United Consultants Маркіян Новак, зазначивши, що тренд відтоку кадрів стосується не тільки робочого персоналу, а й представників топ-менеджменту. У зв'язку з цим компанії в Україні змушені впроваджувати найкращі практики утримання і розвитку співробітників, щоб конкурувати з європейськими роботодавцями.

Детальні дослідження визначеної проблематики здійснено за матеріалами приватного сільськогосподарського підприємства «Слобожанщина Агро», яке діє на території Сумської області. Підприємство входить до складу інтегрованої сільськогосподарської компанії ІМК (інновації + менеджмент + команда), яка є однією з 10 найбільших аграрних компаній в Україні. Земельний банк компанії сформований у вигляді п'яти кластерів, в межах яких поля знаходяться в значній близькості одне від одного, що дає можливість максимально збільшити операційну ефективність та досягти зменшення витрат шляхом оптимізації використання людських та технічних ресурсів, а також сприяти ефективному операційному менеджменту.

Предметом діяльності суб'єкта господарювання є вирощування сільськогосподарських культур, зокрема: озимої пшениці, кукурудзи на зерно, соняшника та сої на площі 24000 га. Середньооблікова чисельність працівників ПСП «Слобожанщина Агро» налічує 323 особи. Аналіз основних економічних показників свідчить про прибутковість та рентабельність підприємства.

У рамках розгляду визначеної проблеми дослідження автором проведено оцінку ефективності менеджменту персоналу ПСП «Слобожанщина Агро»

(табл.1).

Таблиця 1 – Оцінка ефективності менеджменту персоналу
ПСП «Слобожанщина Агро»

Показники	Рік		Відхилення (+;-)	2019 р. в % до 2016 р.
	2016	2019		
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	326	323	-3	99,1
в тому числі адмінперсонал	17	19	2	111,8
Товарна продукція, тис. грн.	531273,6	619134,4	87860,8	116,5
в т. ч. на 1 працівника адмінперсоналу, тис. грн.	31251,39	32586,02	1334,63	104,3
на 1 грн витрат на утримання адмінперсоналу, грн	11,39	11,82	0,42	103,7
на 1 грн оплати праці адмінперсоналу, грн	114,94	115,24	0,31	100,3
Чистий прибуток (+), збиток (-), тис. грн	174885	140891	-33994	80,6
в т. ч. на 1 працівника адмінперсоналу	10287,4	7415,3	-2872	72,1
Фонд оплати праці, тис. грн.	23204,41	40907,35	17702,9	176,3
в т. ч. адмінперсоналу, тис. грн.	4622,3	5372,4	750,1	116,2
Середньомісячна оплата праці одного працівника, грн.	5931,60	10554,01	4622,41	177,9
в т. ч. адмінперсоналу, грн.	22658,33	23563,16	904,825	104,0
Витрати на утримання адмінперсоналу, тис. грн.	46634	52397	5763	112,4

Результати викладені в таблиці є свідченням ефективного менеджменту.

З метою об'єктивної оцінки, як передумови для напрацювання продуктивних управлінських рішень пропонуємо керівникам підприємств аграрного сектору в кінці кожного календарного року проводити самоаналіз за показниками наведеними в таблиці 1.

Зважаючи на актуальність конкурентоспроможних менеджерів вищої ланки, від належної командної роботи яких залежить швидке і ефективно сприйняття та реалізація різнопланових завдань, пропонуємо керівництву аграрних підприємств розробити інвестиційну програму розвитку та графік її виконання саме управлінського персоналу (головних спеціалістів та керівників структурних підрозділів).

Також, в аналізованому контексті слід наголосити і на важливості досвіду зарубіжних компаній, які акцентують увагу на формуванні креативного капіталу персоналу підприємств шляхом:

- розвитку нових креативних компетенцій працівників у межах корпоративних програм навчання (корпоративні університети, семінари, тренінги);

- найму креативного персоналу із дедалі ширшим діапазоном креативних компетенцій [1, с.297].

Література:

1. Вишня Т. В. Ефективність використання персоналу та сучасні напрями розвитку менеджменту персоналу. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки.* 2014. № 9. С. 296–299.