

КАДРОВЕ ТА ДОКУМЕНТАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

Снідко Д. В., здобувач вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

Управління людьми являє собою компонент управління будь-якою організацією поряд з управлінням матеріальними і природними ресурсами. Однак за своїми характеристиками люди істотно відрізняються від всіх інших використовуваних організаціями ресурсів, а отже, вимагають особливих методів управління. У міру розвитку і ускладнення ринкових відносин і посилення конкуренції саме ефективне управління персоналом забезпечує стійку перевагу в сучасній економіці.

Складний механізм управління регламентується комплексом організаційно-розпорядчої документації. Процес управління включає наступні основні типові операції: збір та обробку документаційної інформації; підготовку рішення; прийняття та документування рішення; доведення рішення до виконавців; виконання рішення; контроль виконання; збір інформації про виконання; передачу інформації по вертикальних і горизонтальних зв'язках. Кожна з цих операцій реалізується документаційно як у традиційному виконанні, так і у вигляді електронних документів. Чи не документовані

(бездокументні) управлінські дії є допоміжними, оперативно-організаційними і складають незначний відсоток у порівнянні з документованою функціями, що потребують, незважаючи на комп'ютеризацію, великих інтелектуальних і трудових витрат.

Сьогодні вдосконалення управління виробничо-господарськими системами, підвищення рівня організації та ефективності управлінської праці багато в чому залежить від того, як поставлено в установах і на підприємствах діловодство[1].

Під **кадровим забезпеченням системи управління персоналом** розуміють необхідний кількісний та якісний склад працівників кадрової служби організації. Кількісний склад кадрової служби визначають на основі чисельності працівників організації, сфери діяльності організації і структурного складу співробітників.

Ключовий показник - середньооблікова чисельність працівників, яка складається із штатних працівників, у тому числі працюючих за сумісництвом, а також поза штатом (виконують роботи за договором цивільно-правового характеру за відповідний звітний (податковий) період).

Аналіз кадрових служб аграрних організацій та підприємств в останні роки ХХст. показав досить **низький рівень професійної підготовки**, що пояснюється відсутністю спеціалістів в галузі менеджменту персоналу, недостатньою кількістю психологів та соціологів. Крім того, **досить низьким був рівень освіти**: лише кожен четвертий мав диплом про вищу освіту і майже кожен третій – тільки шкільний атестат. Приблизно кожен третій-четвертий мав середню спеціальну освіту. Досить часто до кадрів потрапляли зовсім випадкові люди, без спеціальної освіти, якій ніде і ніколи не навчали.

Наступним негативним явищем **був віковий склад** – кожен п'ятий в аграрному секторі наближувався до пенсійного віку або вже був пенсіонером.

Ще одна ознака – **низька оплата праці кадровиків, і як наслідок – висока плинність кадрів [2]**.

Таким чином, основними проблемами сьогодення в кадровій політиці в аграрному секторі є: висока плинність кадрів; низька освітня забезпеченість кадрів; не належна оплата праці для досвідчених працівників; не належне виконання своїх обов'язків кадровими службами; погані умови праці.

Інформаційні джерела:

1. Документаційне забезпечення управління персоналом.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://stud.com.ua/22601/dokumentoznavstvo/vstup>
2. Кадрове забезпечення системи управління персоналом.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://studopedia.org/5-15823.html>