

УДК 005.95(476.6)

КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ПРОБЛЕМЫ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ

Валедов Е.И., Леванов С.Ю.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

В последние годы в сельском хозяйстве Гродненской области наметились негативные тенденции в сфере менеджмента, которые, на наш взгляд, оказывают неблагоприятное влияние на дальнейший рост эффективности сельскохозяйственного производства. Так, при снижении численности управленческого персонала в сельскохозяйственных предприятиях за последние пять лет на 3,5%, численность рабочих, колхозников снизилась на 10%. Это привело к тому, что норма управляемости за данный период уменьшилась с 5,1 до 4,7. В развитых зарубежных странах данный показатель ниже в 2-2,5 раза. И это происходит в лучшей области в республике. Понятно, что «раздутый» управленческий персонал способствует росту затрат на производство сельскохозяйственной продукции и, соответственно, снижает её конкурентоспособность.

На фоне указанной тенденции учеными и практиками в ряде публикаций в периодической печати отмечается падение заинтересованности в повышении эффективности своего труда у рядовых работников и управленческого персонала (в основном специалистов) сельскохозяйственных предприятий. Кроме того, наблюдается тенденция (и это также отмечается в печати) расслоения на руководителей (главным образом, руководителей хозяйства и главных специалистов) и исполнителей – рядовых работников и специалистов.

Вместе с тем, еще в начале XX века Ф.У. Тейлор отмечал, что эффективное функционирование предприятия возможно лишь при организации «... сотрудничества между администрацией и рабочими в деле практического внедрения НОТ». При этом одной из важных целей управления должно являться «... обучение каждого отдельного и максимальное повышение его благосостояния» [1]. В нашем же случае, как отмечено выше, отсутствует желание сотрудничества с администрацией сельскохозяйственного предприятия не только у рабочих, но и специалистов. Это неблагоприятно сказывается на межличностных отношениях в трудовом коллективе и, в конечном счете, на мотивации работников.

Во многом причиной такого положения является некорректное обращение руководителей сельскохозяйственных предприятий и вы-

шестоящих организаций с подчиненными. Как следствие такого положения, будущие специалисты (студенты-дипломники) после прохождения производственной преддипломной практики, столкнувшись со «специфическими» условиями сельскохозяйственного производства (сравнительно невысокая зарплата при 10-12-часовом рабочем дне, хамское обращение руководства предприятия с подчиненными) стараются избежать работы в сельском хозяйстве под любыми предлогами. Таким образом, налицо серьезные проблемы в области культуры управления в менеджменте сельскохозяйственных предприятий. Не случайно, ученые предлагают провести своеобразный ликбез по вопросам культуры управления для руководителей всех уровней.

Для решения этой задачи необходимо разработать соответствующие мероприятия, направленные на повышение этических поведения руководителей и рядовых работников (этические нормативы, создать комитет по этике). Полезным было бы разработать и создать программу и методы повышения качества трудовой жизни (КТЖ), которые могли бы быть подготовлены, обсуждены и приняты в каждом трудовом коллективе сельскохозяйственных предприятий. В КТЖ должны указываться параметры, касающиеся работы, справедливого вознаграждения, взаимоотношения с администрацией относительно решений, затрагивающих работу коллектива, и некоторые другие. Качество трудовой жизни можно совершенствовать путем изменения ряда организационных параметров, влияющих на работников: децентрализация власти, участие в вопросах руководства, повышение уровня самостоятельности и ответственности за выполняемую работу и т.д.

Для реализации изложенных предложений необходимо привлечение высококвалифицированных специалистов и ученых, которые на договорной основе помогут предприятиям в решении данных проблем.

ЛИТЕРАТУРА

Кравченко А.И. История менеджмента. М.:-Академпроект, 2002, С.101-102, 583-584.