

УДК: 631.145:658.3

**Гончарова Ирина Анатольевна**  
Доцент, кандидат экономических наук  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
Волгоградский государственный аграрный университет

## **ФАКТОРЫ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ АПК**

В статье решена научная задача классификации целей работников предприятия АПК. Выделены профессиональные, экологические, личностные, творческие, финансовые и репродуктивные цели построения карьеры на предприятии АПК. Реализация данных целей в процессе трудовой деятельности и осуществления карьеры работником позволяет добиться повышения производительности труда и долгосрочного закрепления молодых специалистов на предприятии АПК.

**Ключевые слова:** модернизация управления персоналом, сельскохозяйственное предприятие, труд в АПК, целеполагание.

**Jel classification codes:** J 210, J 430

**Для цитирования:** Гончарова И. А. Факторы целеполагания в трудовой деятельности как элемент управления персоналом предприятия АПК // Крымский научный вестник. — 2016. — №6 (12). — С. 25–33.

**Irina Goncharova**  
Ph.D. (Economics), Associate Professor  
Volgograd State Agricultural University, Volgograd

## **FACTORS OF LABOR ACTIVITIES IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF AGRICULTURAL ENTERPRISES**

The paper solved scientific problem classification purposes agrarian and industrial complex enterprises employees. Allocated professional, environmental, personal, creative, financial and reproductive goals of building a career in the

enterprise of agriculture. The implementation of these goals in the employment process and implementation of the career allows the employee to achieve greater productivity and long-term retain young specialists in the enterprise of agrarian and industrial complex.

**Keywords:** Modernization of personnel management, agricultural enterprise, labor in enterprise of agrarian and industrial complex, target-setting.

**Jel classification codes:** J 210, J 430

Экономический подход к модернизации российской системы управления предприятия АПК во многом обусловлен сложностями международной политики РФ, наиболее сильно проявляющейся в современной социально-экономической обстановке в АПК. Инновационный путь социально-экономического развития АПК является актуальным вариантом развития агропромышленного производства [5, с. 10-12]. В АПК, несмотря на гигантский ресурсный потенциал отрасли, в основном исчерпаны возможности наращивания производства за счет экстенсивных факторов. Необходимо обеспечить модернизацию отрасли путем внедрения современных технологий управления и максимального использования интеллектуального потенциала России [2, с. 298]. Развитие кадрового потенциала значимы как для государства, так и для общества в целом, поскольку, с одной стороны, они влияют на качество экономического роста, а с другой — позволяют бизнес-структурам увеличивать производительность труда и наращивать инвестиционную привлекательность [6, с. 70].

По нашему мнению, важнейшим объектом управления на предприятиях АПК является труд, поэтому рассмотрим аспекты модернизации управления персоналом на предприятиях АПК с учетом внешних и внутренних факторов, определяющих цели работников и менеджеров. Данное направление модернизации управления персоналом исследуется для того, чтобы обеспечить населению, занятому в сельском хозяйстве, необходимые возможности получения доходов, сопоставимых с доходами в других сферах экономической

деятельности [1]. При этом, необходимо учитывать эффекты, создаваемые на муниципальном мезоуровне социально — экономической системы, поскольку работники, создающие добавленную стоимость на предприятиях АПК, создают финансовую основу для развития муниципальных образований [7, с.35].

Модернизация системы управления персоналом на предприятии АПК имеет следующие отраслевые особенности:

- взаимосвязь между рынком труда, рынком недвижимости и рынком земли;
- сезонность сельскохозяйственного производства;
- совмещение профессий [3, с. 100].

Таким образом, модернизация управления персоналом заключается в использовании новых управленческих технологий на внутреннем рынке труда, включающих разработку системы используемых новых знаний, умений, навыков, методов, способов воздействия на персонал с целью решения организационных проблем.

С помощью планирования трудовой карьеры как составной части модернизированной системы управления персоналом можно эффективно управлять сотрудниками предприятия АПК, использовать наиболее рациональным способом трудовой потенциал работников и создавать предпосылки к реализации работников как личностей.

Трудовая карьера представляет собой сложную характеристику развития человека в профессии и трудовой деятельности. В частности, карьера обозначает индивидуальную цепочку главнейших перемен деятельности, затрагивающих изменения в сложности этой деятельности или социальный статус рабочих мест. «Трудовая карьера» — это более обобщенное понятие по сравнению с такими понятиями, как «продвижение по работе», «продвижение по служебной лестнице», «продвижение в профессии» и т. д.[8].

В отношении карьеры иногда используют ретроспективный взгляд. В этом отношении можно говорить о рабочей истории человека. Но, помимо этого,

возможным является взгляд на карьеру с точки зрения ее управлением, путей наиболее целесообразного перемещения сотрудника в организации.

Карьера какого-либо работника предприятия АПК оценивается с объективной и субъективной точек зрения. Объективная — это мнения окружения работника, т. е. людей, судящих о его карьерном росте на основе личных представлений. Субъективная — точка зрения работника, т. е. его осознанное отношение к собственному положению в профессиональном плане, к социальному статусу, достигнутому служебному положению.

Агроформирование, являясь социально-экономической системой, привязанной к конкретной территории, характеризуется показателями, определяемыми элементами политической, экономической, социальной и экологической среды [4, с.74]. Таким образом, работник сам выбирает приоритеты, основываясь на осознании им внешней среды осуществления рудовой деятельности, а также собственных жизненных целей и ценностных ориентациях.

Исходя из внешних и внутренних факторов целеполагания трудовой деятельности, предлагаем следующую классификацию целей карьеры работника предприятия АПК:

а) профессиональные — (вид деятельности) или занимаемая должность должны соответствовать интересам и запросам работника и вследствие этого доставлять моральное удовлетворение;

б) экологические — работа должна осуществляться на территории с благоприятными природными условиями, не оказывающими негативного воздействия на состояние здоровья и позволяющими организовывать достойный отдых;

в) личностные — создание необходимых средств для развития человека в профессиональном и личном плане;

г) творческие — переход на тип работы творческого характера, чтобы деятельность обеспечивала достижение определенной степени независимости;

д) финансовые — хорошая оплата труда или возможность получать сопутствующую работе прибыль;

е) репродуктивные — возможность продолжать активное обучение, заниматься воспитанием детей и домашним хозяйством и т. д.

В разные периоды жизни человека меняются и его жизненные приоритеты, профессиональные и личные цели. Любой человек в какой-то степени вырабатывает собственную систему целеполагания в плане карьеры, своего будущего. В этом он ориентируется на свои интересы, навыки, а также берет во внимание реальная оценка сложившегося на данный момент времени комплекса социальных и экономических возможностей воплощения в жизнь своих стремлений. Одна из функций управления персоналом заключается в оказании помощи сотруднику в достижении поставленных им перед собой целей. Это может стать одним из главных условий, которые мотивировали бы его поведение в профессиональной сфере в конкретной организации.

Время, которое необходимо человеку для достижения своих целей, зависит от социальных предпосылок развития умений рабочего, его ценностной ориентации на успешный карьерный рост. Карьерные возможности рабочих зависят и от структуры управления на предприятии АПК, социальной лестницы, организационных форм использования сотрудников, а также от морально-этических норм и других факторов.

Чтобы предотвратить стихийные перемещения сотрудников, придать карьерному росту целенаправленный характер, достичь правильного соотношения требований рабочего места к работнику и уровня его профессионализма личным качествам, следует изучать цели сотрудников, их интересы, анализировать соответствие требований рабочего места профессиональным целям работника. То есть нужно, чтобы управление персоналом через формирование процесса карьерного роста сотрудников было положительным как для самого рабочего (в отношении мотивации и эффективности труда), так и для организации (развитие организации как производственно-хозяйственной структуры, поддержка стрессоустойчивости

работников, благоприятной социально-психологической обстановки в коллективе).

В задачи профессионально-квалификационного продвижения основных производственных рабочих предприятия АПК входят:

- а) сохранение на предприятиях постоянного контингента рабочих;
- б) повышение эффективности кадрового потенциала;
- в) обеспечение рабочего деятельностью, удовлетворяющей его интересы и запросы;
- г) при возникновении необходимости быстрое снабжение производства высокопрофессиональными работниками;
- д) снабжение кадрами рабочих мест, не требующих высокой квалификации, либо малопривлекательных рабочих мест с неблагоприятными условиями труда.

Профессионально-квалификационное продвижение — это средство для достижения соответствия нужд производства и интересов конкретного работника.

Для предприятия АПК мы можем применить внутривидовое, межпрофессиональное, линейно-функциональное и социальное профессионально-квалификационное продвижение работников. Продвижение должно опираться на результаты анализа того, отвечают ли цели работников предъявляемым требованиям и необходимому уровню профессионализма, учитывать необходимую и фактическую численность, структуру свободных рабочих мест, запросы работников к содержанию и условиям своей трудовой деятельности, к своему профессионально-квалификационному продвижению, а также такие составные части управления персоналом, как профессиональная ориентация и профессиональный подбор кадров.

Для успешного профессионально-квалификационного продвижения необходимо на предприятии АПК реализовать предпосылки организационно-экономического, социального и технического характера. К таким предпосылкам можно отнести довольно большой спектр специальностей и работ по уровню

сложности, развитую систему обучения и переобучения сотрудников, повышение их квалификации, развитие совместных форм организации и стимулирования труда, а также присутствие на производстве подготовленных специалистов, которые могут организовать запланированное продвижение работников.

Таким образом, взаимное увязывание целей построения карьеры работника предприятия АПК и основных мер, способствующих эффективной реализации системы профессионально-квалификационного продвижения работников на агропромышленном производстве позволяет выделить наиболее эффективные мероприятия, составляющие модернизированную систему управления персоналом в агроформированиях, а именно: непосредственно планирование профессионально-квалификационного продвижения, выбор кандидатов для последующего продвижения, их дальнейшую подготовку, собственно процесс продвижения, финансирование и моральную поддержку в процессе профессионального роста, а также информационное обеспечение системы.

### **Литература**

1. Балашова Н. Н. Экономический закон распределения жизненных благ по труду и механизмы его действия /Н. Н. Балашова, А. Н. Ващенко // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. №2. С. 82-92
2. Гончарова И. А. Модернизация управления в агроформированиях: аспекты контроля. /И. А. Гончарова //Аудит и финансовый анализ. 2014. №3 С.298-302
3. Гончарова И. А. Региональные аспекты модернизации управления персоналом предприятия АПК // Региональная экономика. Юг России. 2015. № 3 (9). С. 96-106.
4. Гончарова И. А. Модернизация системы управления персоналом в агроформированиях // Основы экономики, управления и права. 2014. №5. С.73-78.

5. Иванов Н. П. Актуальные направления модернизации агропромышленного комплекса Юга России /Н. П. Иванов, И. В. Митрофанова, И. А. Митрофанова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2016. № 4. С. 10-21.

6. Митрофанова И. В. Модернизация системы подготовки кадров для предприятий АПК: региональный опыт /И. В. Митрофанова, Л. В. Обьедкова, Т. В. Опейкина // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2016. № 5. С. 69-82.

7. Мурунова И. А. Структура мезоуровней финансовой среды предпринимательства: монография / И. А. Мурунова, А. Г. Таев. Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2008. 160с.

8. Соколова А. С. Профессиональная карьера и «Образование для карьеры» в современном социуме /А. С. Соколова, М. Г. Сергеева // Профессиональное образование и общество. 2016. №1. С. 195-265

### References

1. Balashova N. N. Jekonomicheskij zakon raspredelenija zhiznennyh blag po trudu i mehanizmy ego dejstvija /N. N. Balashova, A. N. Vashhenko // Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa. 2012. №2. p. 82-92 (In Russian)

2. Goncharova I. A. Modernizacija upravljenija v agroformirovanijah: aspekty kontrolja. /I.A. Goncharova //Audit i finansovyj analiz. 2014. №3 p. 298-302 (In Russian)

3. Goncharova I. A. Regional'nye aspekty modernizacii upravljenija personalom predprijatija APK // Regional'naja jekonomika. Jug Rossii. 2015. № 3 (9). S. 96-106.

4. Goncharova I. A. Modernizacija sistemy upravljenija personalom v agroformirovanijah // Osnovy jekonomiki, upravljenija i prava. 2014. №5. p.73-78. (In Russian)

5. Ivanov N. P. Aktual'nye napravlenija modernizacii agropromyshlennogo kompleksa Juga Rossii /N. P. Ivanov, I. V. Mitrofanova, I. A. Mitrofanova // Jekonomika: vchera, segodnja, zavtra. 2016. № 4. p. 10-21. (In Russian)



6. Mitrofanova I. V. Modernizacija sistemy podgotovki kadrov dlja predpriyatij APK: regional'nyj opyt /I. V. Mitrofanova, L. V. Obedkova, T. V. Opejkina // Jekonomika: vchera, segodnja, zavtra. 2016. № 5. p. 69-82. *(In Russian)*

7. Murunova I. A. Struktura mezourovnej finansovoj sredy predprinimatel'stva: monografija / I. A. Murunova, A. G. Taev. Volgograd: Volgogradskoe nauchnoe izdatel'stvo, 2008. 160 p. *(In Russian)*

8. Sokolova A. S. Professional'naja kar'era i «Obrazovanie dlja kar'ery» v sovremennom sociume /A. S. Sokolova, M. G. Sergeeva //Professional'noe obrazovanie i obshhestvo. 2016. №1. p. 195-265 *(In Russian)*