

20.4 Henkilöstöjohtaminen maatalous- ja maaseutuyrityksissä

Henriikka Suvinen¹, Danuta Jaakkola²

¹Johtamisen palvelut, ProAgria Etelä-Savo ry, Mikkeli, FINLAND

²Liiketoiminnan kehitys, ProAgria Keskusten Liitto ry, Vantaa, FINLAND

TIIVISTELMÄ

Henkilöstöhallinto, ihmisten johtaminen sekä kestävä työyhteisöjen kehittäminen ovat tulleet ajankohtaisiksi maatalous- ja maaseutuyritysten muuttuvassa toimintaympäristössä. Jatkuvan muutoksen takia osaamistarpeet lisääntyvät ja osaamisen johtaminen korostuu. Henkilöstön osaaminen, toimintatavat ja työtyytyväisyys ovat keskeinen yrityksen kilpailuetua rakentava tekijä, kun halutaan parantaa kannattavuutta tila- ja yritystasolla sekä tehostaa tuotantoa. Yksikkökoon kasvaessa palkatun työvoiman tarve maataloilla lisääntyy.

Päivittäinen käytännön töiden hektisyys leimaa toimintaa maatalous- ja maaseutuyrityksissä ja henkilöjohtaminen saattaa jäädä toisarvoiseen asemaan. Eurooppalaisessa vertailussa Suomi pärjää maidontuotannossa muihin maihin verrattuna hyvin, paitsi työajankäytössä. ProAgria Keskusten Liiton, ProAgria Etelä-Suomen ja ProAgria Pohjois-Savon ESR-rahoitteisessa Taitava Johtaja – Pätevä liideri – hankkeessa selvitämme erilaisten tapaustutkimusten avulla maatilojen henkilöstöjohtamista, tavoitteena vastata henkilöstöjohtamisen käytännön haasteisiin tiloilla silloin, kun työvoiman tarve kasvaa ja ulkopuolista työvoimaa rekrytoidaan. Samalla kartoitetaan myös henkilöjohtamisen kehittämideoita ja osaamisen johtamista käytännön tasolla, jotta voimme luoda oikeanlaisen henkilöstöjohtamisen palvelukonseptin yrittäjien tueksi. Lisäksi kartoitamme miten parantaa maitotilojen kilpailukykyä mobiiliväyryyden seurannalla. Tavoitteena on löytää vertailutietoa työajankäytöstä ja rakentaa KPI-mittaristo seurannan tueksi. Tietoa hyödyntämällä yritykset pystyvät jatkossa parantamaan oman yrityksensä tuottavuutta sekä yrittäjänä jaksamista.

Maatalous- ja maaseutuyritysten tulisi ottaa henkilöjohtaminen ja siihen liittyvät toiminnot osaksi päivittäistä johtamista. Henkilöstöjohtaminen koetaan jossain määrin hankalaksi maatalous- ja maaseutuyrityksissä ja se on vielä käsitteenä epäselvä ja tuntematon yrittäjille. Johtaminen suuntautuu pääasiassa käytännön tekemiseen ja työtehtäviin. Henkilöstöjohtamisen yhteys yrityksen strategiseen suunnitelmallisuuteen on epäselvää ja suunnitelmat ajatuksen tasolla. Maatalous- ja maaseutuyritysten henkilöstötoimintoja ei voi erottaa omaksi, erilliseksi kokonaisuudekseen, vaan ne ovat läsnä kaikessa yrityksen toiminnassa. Ne toteutuvat jokaisessa työpisteessä, kaikissa vuorovaikutustilanteissa ja suunnitteluprosessissa sekä edellyttävät yrityksen henkilöstön ja johdon yhteistyötä. Henkilöstöjohtaminen voi tapahtua strategisella, liikkeenjohdollisella ja operatiivisella tasolla.

Tapaustutkimuksina on toteutettu muun muassa henkilöstöinvestointilaskelmien pilotti, jossa peilattiin yrityksen tunnuslukuja tavoitteena henkilöstötuottavuuden ja yritystoiminnan kannattavuuden lisääminen sekä itsensä johtaminen ja henkilöarvioinnit pilotti, jossa paneuduttiin erilaisiin persoonallisuuksiin tehden henkilöanalyysit koko henkilöstölle.

ASIASANAT: henkilöstöjohtaminen, esimiestyö, koulutus, human resource management, HR, education