

ЛИТЕРАТУРА

1. Акулич, И. Л. Маркетинг: учебник / И. Л. Акулич. – Минск: Вышэйшая школа, 2014. – 544 с.
2. Калиева, О. М. Маркетинг: учебное пособие / О. М. Калиева, М. С. Разумова, В. Н. Марченко; Оренбургский гос. университет. – Оренбург: ОГУ, 2012. – 233 с.

УДК 658.5:637.5 (476.6)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КСУП «ПЛЕМЗАВОД «РОССЬ» ВОЛКОВЫССКОГО РАЙОНА

Чернов А. С.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира является проблема в области кадровой политики [2].

Кадровая политика – это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по обработке целей, задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации. В последние годы актуальность данной темы возрастает с каждым днем [1].

Таким образом, целью данного исследования является анализ кадровой политики и стратегии управления персоналом в КСУП «Племзавод» Россь» Волковысского района Гродненской области и разработка мероприятий по их совершенствованию.

Проведенные исследования показали, что в хозяйстве отмечается тенденция старения кадров. Так, в 2019 г. количество работников в возрасте 55 лет и старше составляло 129 человек, или 27,7 %, а в 2021 г. количество таких работников составило уже 155 человек, или 32,8 % от общего количества. В то же время доля молодежи в возрасте до 30 лет за анализируемый период сократилась на 0,9 п. п. (с 11,4 % до 10,5 %). Это свидетельствует об оттоке молодых кадров и снижении их закрепляемости.

Что касается образовательного уровня работников предприятия, то в целом динамика профессионального обучения положительна, т. к. количество работников с высшим, средним специальным и

профессионально-техническим образованием за анализируемый период имеет тенденцию к увеличению, а количество работников с общим базовым и общим средним образованием сокращается. Это свидетельствует о качественном росте кадров КСУП «Племзавод «Россь».

Для выявления причин текучести кадров в хозяйстве нами было опрошено 50 работников предприятия из разных категорий персонала (руководители, специалисты, технические исполнители и рабочие), которым мы задавали один и тот же вопрос: «Каковы, по вашему мнению, причины увольнения работников с предприятия?»

Результаты опроса показали, что высокая текучесть кадров наблюдается по рабочим, занятым в сельскохозяйственном производстве. Основной причиной увольнения работники КСУП «Племзавод «Россь» считают неудовлетворенность системой оплаты труда и системой стимулирования (так ответили 18 чел., или 36 %, от общего числа опрошенных).

Наши исследования показали, что в КСУП «Племзавод «Россь» основным недостатком в области профессиональной адаптации работников является: отсутствие программы адаптации для молодых специалистов; отсутствие программы адаптации работника к новому месту; отсутствие программы адаптации работника к новой должности.

При обучении персонала в КСУП «Племзавод «Россь» мало используются активные методы обучения, не составляется план внутрифирменного обучения и не рассчитывается оценка эффекта обучения конкретного сотрудника

Поэтому на перспективу для совершенствования кадровой политики и стратегии управления персоналом нами предлагается:

1. Для повышения материальной заинтересованности работников и снижения текучести кадров использовать коэффициент трудового участия, а также разработать систему конкурсов, которые позволят работникам получать признание со стороны коллег и руководства организации.

2. Для совершенствования процесса адаптации молодых специалистов предлагается план адаптации, а также разработанная нами схема работы с молодыми специалистами.

3. Для совершенствования системы обучения как одного из основных направлений кадровой политики и стратегии управления персоналом рекомендуем разрабатывать планы внутрифирменного обучения и проводить оценку эффективности обучения конкретного сотрудника.

Внедрение предлагаемых мероприятий в деятельность КСУП «Племзавод «Россь» позволит усовершенствовать кадровую политику предприятия и стратегию управления персоналом, что,

несомненно, окажет влияние на эффективность сельскохозяйственного производства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Варакулина, М. В. Система управления персоналом предприятия: концептуальная модель и механизм ее реализации: монография / М. В. Варакулина. – Брест: БрГУ, 2019. – 178 с.
2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва: Дашков и К°, 2017. – 387 с.

УДК 658.11 (476.6)

ОПЕРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ В ОАО «СЕНЬКОВЩИНА» СЛОНИМСКОГО РАЙОНА ГРОДНЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Чернов А. С., Пирожникова Т. В.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

На современном этапе развития управления производством предприятий АПК все большую роль играет оперативное управление как инструмент по поддержанию и повышению эффективности агропромышленного производства. Усложнение технологических операций производства, расширение спектра производственных процессов предприятия, неполное использование современных методов управления и организации агропромышленного производства осложняет функционирование предприятий АПК и обуславливает рост необоснованных издержек и потерь при производстве, что отражается на себестоимости, а следовательно, на конкурентоспособности конечного продукта [2].

В сельском хозяйстве оперативное управление чрезвычайно сложно в силу особенностей отрасли. Прежде всего, сельскохозяйственное производство как никакое другое зависит от погодных условий. На полевых работах используется большое количество разнообразной техники, рассредоточенной по территории. Это создает предпосылки для возникновения отклонений от планов проведения работ и обуславливает необходимость выделения промежуточных целей и задач управления, решаемых в сравнительно небольшие отрезки времени. Задачи по достижению промежуточных целей решаются оперативным управлением [1].

Объективная необходимость совершенствования оперативного управления в сельскохозяйственных предприятиях в условиях рыночной экономики обусловлена широким спектром постоянных изменений в АПК. Все время растущий уровень конкуренции вынуждает