

Профессиональная подготовка новых рабочих на производстве проводится по курсовой и индивидуальной формам обучения под руководством консультанта и инструктора производственного обучения.

Курсы целевого назначения организуются на предприятии для работы по новым направлениям развития предприятия, усвоения новых приемов и методов выполнения трудовых операций, для изучения новой техники, оборудования. Инженером по подготовке кадров подготавливается план-график проведения подготовки, переподготовки и повышения квалификации на будущий год.

Таким образом, можно сделать вывод, что Оплата труда и премирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда коллективного договора.

УДК 637.1:658.8 (476.6)

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ОАО «БЕЛЛАКТ»

Дыканец В. П.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь.

Стратегия Волковысского ОАО «Беллакт» в отношении персонала направлена на повышение эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации, реализацию Политики организации в области качества и безопасности продукции, экологии и охраны труда,

Структура кадров Волковысского ОАО «Беллакт» по среднесписочной численности на 2022 год, характеризующая соотношение различных категорий, приведена в таблице.

Таблица – Структура кадров Волковысского ОАО «Беллакт»

Категория работников	Кол-во, чел	% в общей численности
Руководители	102	8,9
Специалисты и другие служащие	223	19,5
Рабочие	795	69,6
Неосновной персонал	23	2,0
Итого	1143	100

Качество трудовых ресурсов определяется уровнем образования и практическим навыком (стажем работы по специальности). Аппарат управления на Волковысском ОАО «Беллакт» в основном укомплектован квалифицированными кадрами, имеющими преимущественно высшее (60,6 % от общего числа руководителей) и среднее специальное (31,2 %) образование.

В обязательной привязке к стратегии развития предприятия стоят многочисленные задачи, решаемые отделом кадров: подбор, расстановка кадров, оценка персонала, организация и оценка эффективности обучения, формирования действенного кадрового резерва, адаптация вновь поступающего на работу персонала, поддержание социально-психологического климата.

В соответствии с уровнем вакантных должностей определяются источники поиска кадров: собственный банк данных; прямой поиск; государственная служба занятости; средства массовой информации.

Вакансии руководителей и специалистов заполняются, прежде всего, работниками предприятия из кадрового резерва, заочно обучающихся в вузах, колледжах, студентами вузов, проходивших производственную и преддипломную практику на предприятии.

Волковысское ОАО «Беллакт» тесно сотрудничает по вопросам подготовки специалистов с Могилевским государственным университетом продовольствия, Гродненским государственным аграрным университетом, Пинским государственным аграрным технологическим колледжем, Минским государственным колледжем пищевой промышленности, Слуцким профессионально-техническим колледжем перерабатывающей промышленности.

Кадровая служба принимает участие в проводимых ярмарках вакансий с информацией о предприятии, потребности в соответствующих кадрах.

Одной из значительных задач развития персонала предприятия является формирование кадрового резерва.

В связи с этим уделяется постоянное внимание работе с резервом кадров. Отбор по формированию резерва начинается со специалистов, занимающих близкие по содержанию и характеру должности, на которые намечается выдвинуть работников. В первую очередь это молодые специалисты (учитываются их знания, желание выстроить свою профессиональную карьеру), перспективные рабочие, совмещающие работу с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях, достигшие положительных результатов в производственной деятельности. Состав резерва пересматривается ежегодно.

В резерве предприятия на 01.01.2023 г. находится 67 человек.

Одним из способов оценки персонала является аттестация персонала, которая представляет собой процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей. Решения аттестационной комиссии учитываются администрацией предприятия при подборе, расстановке и использовании персонала.

За 2022 год было уволено 208 человек. Коэффициент текучести кадров составил 5,9.

Таким образом, в целом предприятие обеспечено необходимой рабочей силой в активном возрасте, с большим опытом работы, соответствующим уровнем образования и квалификацией для выполнения поставленных задач. В 2023 году предусматривается постоянное обучение, повышение квалификации и профессионального уровня персонала. Одной из основных задач администрации предприятия является сохранение трудового коллектива, обеспечение максимальной занятости работающих в соответствии с их квалификацией.

УДК 338.5

ТРЕНДОВЫЙ АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ

Ефименко А. Г., Громыко О. П.

УО «Белорусский государственный университет пищевых
и химических технологий»
г. Могилев, Республика Беларусь

В Республике Беларусь целями принятой Государственной программы развития аграрного бизнеса на 2021-2025 гг. являются повышение конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции и продуктов питания, наращивание экспортного потенциала, развитие экологически безопасного сельского хозяйства, ориентированного на укрепление продовольственной безопасности, обеспечение полноценного питания и здорового образа жизни населения. Для достижения данной цели предполагается решение следующих задач: достижение объемов и структуры производства продукции растениеводства, позволяющих сбалансировать спрос и предложение по важнейшим видам продукции; обеспечение производства и реализации оригинальных и элитных семян сельскохозяйственных культур высокопродуктивных сортов под полную потребность организаций; достижение объемов и структуры производства продукции животноводства, позволяющих сбалансировать спрос и предложение по важнейшим видам продукции; создание условий для устойчивого и динамичного развития АПК [1].

В стране полностью обеспечена продовольственная безопасность за период реализации Государственной программы развития аграрного бизнеса на 2016-2020 гг. Темп роста валовой продукции сельского хозяйства за период реализации программы, по сравнению с 2015 г., составил 12,1 %, в т. ч. продукции растениеводства – 18,3 %, животноводства – 6,9 %. В