

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В УСП «НОВЫЙ ДВОР–АГРО» СВИСЛОЧСКОГО РАЙОНА

Гудкова Н. А.

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

Управление развитием персонала приобретает все большее практическое значение, рассматривается как фактор повышения конкурентоспособности, долгосрочного развития организации. В современной Беларуси отмечается острая кадровая проблема, связанная с нехваткой квалифицированных кадров. Современные предприятия вынуждены не просто адаптироваться к новым экономическим условиям хозяйствования, но и функционировать в рамках быстро меняющейся внешней среды и острейшей конкуренции. Для повышения конкурентоспособности АПК и его инновационной перестройки необходим высококвалифицированный персонал, способный выполнить эти задачи. Поэтому развитие персонала – одна из ключевых функций управления современными организациями.

В УСП «Новый Двор–Агро» сложилась следующая модель обучения персонала, оптимальная с точки зрения руководства:

- обучение проводится без отрыва от производства;
- обучение проводится на территории предприятия;
- обучение проводится в рабочее время.

Потребность в обучении персонала определяется отделом кадров на основании «Заявок на обучение», производственных программ и планов развития хозяйства, приказов по итогам аттестации руководителей и специалистов. «Заявки на обучение» персонала составляют и ежегодно, в срок до 20 сентября, представляют в отдел кадров руководители структурных подразделений.

С целью изучения мнения работников, прошедших обучение по различным программам, было проведено анкетирование. Цель анкетирования – выявить достаточность, качественность и применимость полученных в ходе обучения знаний работниками.

Проведенное исследование показало, что система обучения персонала имеет следующие недостатки: недостаточно количество форм, методов и видов обучения; повышение квалификации и первичная подготовка персонала проводится в основном без отрыва от производства; недостаточно эффективно используется наставничество, которое ничем не мотивируется; не составляется бюджет на обучение.

Для формирования системы обучения персонала необходимо разработать и утвердить ряд организационно-распорядительной документации, а именно:

1) Методика предоставления оплаты обучения персонала за счет организации.

2) Схема функциональных взаимосвязей отдела персонала по функции обучения персонала с др. отделами внутри хозяйства.

3) Оперограмма процесса функционирования системы обучения персонала.

4) Порядок составления затрат на обучение персонала. Бюджет затрат на обучение персонала. Бизнес-план по обучению персонала УСП «Новый Двор–Агро» на 2017 г. Бизнес-план должен совмещать типовые и годовые цели обучения (таб.).

Таблица – Соотношений типовых и годовых целей обучения УСП «Новый Двор–Агро»

Типовые цели обучения	Годовые цели обучения
Цель № 1. Обеспечивать сотрудников знаниями и умениями, необходимыми для хорошей работы	провести обучение бухгалтеров и работников отдела кадров работе в системе 1С. 8-й версии.
Цель № 2. Поддерживать профессиональный уровень персонала и знакомить его с современными достижениями технологии, изменениями социально-экономической обстановки и правовых условий.	Направить специалистов организации на профессиональные семинары из расчета в среднем два учебных дня на 2 дня на специалиста.
Цель № 3. Готовить сотрудников к возможному замещению ими коллег во время отпуска, болезни, командировки и в случае увольнения	В рамках программы наставничества и формирования кадрового резерва обеспечить подготовку специалистов для работы на смежных участках.

5) Инструкция по выявлению потребности в обучении персонала УСП «Новый Двор–Агро». Опросник для интервьюирования руководителей.

б) План-график внедрения проекта формирования системы обучения персонала.

Реализация вышепредложенных мероприятий позволит усовершенствовать такие направления развития персонала, как его обучение и адаптация.

ЛИТЕРАТУРА

Алексеев, В. В., Агаев, Б. В., Сагдеев, М. А. Агропромышленный менеджмент. – М.: Издательско-консалтинговое предприятие «ДеКА», 2011. – 352 с.