

цен. Эффективными каналами сбыта зерна должны стать товарные аукционы, ярмарки [3].

Актуальным и востребованным на данном этапе является создание в Республике Беларусь агрокластера глубокой переработки сельскохозяйственной продукции, обеспечивающего сбалансированность экономических интересов, оптимизацию производственной структуры перерабатывающих организаций АПК, их устойчивое функционирование на интеграционной основе, повышение конкурентоспособности продукции. При этом комплекс с учетом глубокой переработки зерна представляет собой прибыльное предприятие с организацией экологически безопасного производства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бычек, И. И. Эффективное функционирование зерновой отрасли как залог обеспечения продовольственной безопасности Республики Беларусь / И. И. Бычек, В. И. Калюк // Синергия. – 2017. – № 2. – С. 84.
2. Гольдштейн, В. Г. Перспективы глубокой переработки зерна пшеницы / В. Г. Гольдштейн, Д. С. Куликов, С. А. Страхова // Пищевая промышленность. – 2018. – № 7.
3. Пилипук, А. В. Организация фирменных торгово-сбытовых систем в АПК Беларуси / А. В. Пилипук; под ред. В. Г. Гусакова. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2011. – 178 с.
4. Свободный сектор: о глубокой переработке зерна [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.agbz.ru/articles/svobodnyiy-sektor_-o-glubokoy-pererabotke-zerna. – Дата доступа: 25.01.2020.

УДК 631.158:658.310.84 (476)

ОЦЕНКА ТЕКУЩИХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Гудкова Н. А.

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

Наличие кадрового резерва позволяет своевременно подготовить людей к выполнению не только своих прямых обязанностей, но и в случае необходимости – обязанностей руководителя по смежным направлениям деятельности. Такой подход позволяет существенно снизить финансовые затраты на экстренный поиск сотрудников и затраты времени на адаптацию новичков.

Мы провели оценку кадрового резерва на примере ОАО «Теребежов-Агро» Столинского района Брестской области.

Основным документом, регламентирующим процесс формирования кадрового резерва в ОАО «Геребежов-Агро», является Положение о кадровом резерве (далее – Положение). Данное положение определяет ключевые понятия, цели и задачи процесса, последовательность действий, участников и сферы ответственности. Администрирование и ответственность за реализацию программы «Кадровый резерв» по Положению закреплены за инспектором по кадрам. Он же разрабатывает, согласовывает и реализует программы формирования резерва.

Состав и структура кадрового резерва не являются постоянными и зависят от потребностей в определенных должностях. На конец 2018 г. состав кадрового резерва выглядел следующим образом (таблица).

Таблица – Состав кадрового резерва ОАО «Геребежов-Агро»

Показатели	Количество анкет		Количество зачисленных в резерв		Количество приступивших к обучению		Количество прошедших обучение		Количество переведенных в основной штат	
		%		%		%		%		%
Специалисты	26	59,1	10	55,6	2	66,7	2	100	2	100
Руководители	18	40,9	8	44,4	1	33,3	0	0,0	0	0
Итого	44	100	18	100	3	100	2	100	2	100

В резерве состояло 18 человек, из которых 10 кандидатов на должность специалистов и 8 на должности руководителей. Из всего числа резервистов к обучению и стажировке приступили только 2 специалиста и 1 руководитель. Максимально быстро переход от резервистов к сотрудникам осуществляется в первой категории. Это объясняется в первую очередь наличием реальных вакансий по данным направлениям деятельности. А вот среди руководителей отобранный резервист приступил к обучению, но не окончил его, поэтому не приступил к работе. Дело в том, что программа стажировки и обучения у резервистов на разные должности отличается и по срокам, и по содержанию.

Программа ввода в должность для резервистов отличается в зависимости от того, к какой категории персонала относится. Для специалистов и руководителей в испытания при приеме на работу входит еще тестовое задание. Это ситуация из практики, в которой кандидат должен проявить свои аналитические способности, свои знания, умения и навыки. Оценивает тестовое задание руководитель подразделения, куда планируется трудоустроить резервиста.

Таким образом, кадровый резерв в ОАО «Теребежов-Агро» формируется постоянно, а вот работа с резервистами организована не эффективно. Поэтому для совершенствования системы резерва кадров необходимо:

- наличие регламентирующих документов (Положения, программ стажировки), определяющих порядок работы в данном направлении;
- наличие сотрудника (инспектора по кадрам), курирующего процесс формирования кадрового резерва;
- особое внимание следует уделить четко определенным требованиям к резервистам, т. к. часть резервистов не справляются с новыми должностными обязанностями, снижают качество работы и становятся немотивированными.
- организовать работу наставников. Некоторые наставники не обладают достаточными компетенциями для передачи знаний и навыков.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зайцев, Г. Г. Управление персоналом. Часть 1.: Учебное пособие / Г. Г. Зайцев. – СПб.: СПбГУЭФ, 2017. – 439 с.

УДК 631.158:658.310.84 (476)

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Гудкова Н. А.

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

Мероприятия по обучению персонала следует рассматривать как инвестиции в нематериальное достояние организации. Программы обучения персонала способствуют формированию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией, что ведет к росту производительности, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов организации.

Мы изучили систему обучения персонала в ОАО «Теребежов-Агро» Столинского района Брестской области и определили, что на предприятии организуются следующие виды обучения персонала, обеспечивающие его непрерывность: повышение квалификации руководителей; повышение квалификации специалистов. Отдел кадров