

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

ведет учет числа обученных работников, которые повысили квалификацию, прошли переподготовку или стажировку, а также ведет учет затрат на эти цели. В начале отчетного периода составляется смета расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

Следует отметить тот факт, что сам процесс обучения в ОАО «Теребежов-Агро» носит ситуативный (хорошему работнику – хорошие условия) и несистематизированный характер, что, в свою очередь, не может быть гарантом стабильного профессионального роста для молодого поколения сотрудников.

В процессе исследования сделали следующие выводы: при анализе процесса обучения не задействуются качественные критерии его оценки, в организации обучения кадров не хватает глубокого аналитического подхода. И, как следствие, невозможно четко определить оптимальный уровень затрат на подготовку и переподготовки кадров; потребности ОАО «Теребежов-Агро» в обучении кадров и обеспечить их удовлетворение в полном объеме.

На перспективу для совершенствования системы обучения целесообразно особое внимание уделить оценке эффективности переподготовки.

Для оценки обучения сотрудники после его прохождения заполняют специальные анкеты и сдают их в отдел кадров, в котором проводится анализ и расчет результативности по данному критерию, выявляются причины неудовлетворенности и делаются выводы.

Сотрудник, прошедший обучение, выносит на рассмотрение руководства предложения по улучшению деятельности (отдела, подразделения) с учетом полученных знаний, которое оценивается с точки зрения эффективности.

Непосредственный руководитель заполняет анкету результативности обучения, проводит оценку в баллах. Желательно это делать через 2-3 недели или месяц после обучения. Далее проводится анализ полученных данных (возможно сравнение результатов удовлетворенности обучившегося и руководства) и делаются выводы о качестве обучения. На заключительном этапе оценки обучения происходит анализ всех данных и дается окончательная оценка эффективности проведенного обучения.

Пример расчета результативности краткосрочного обучения ведущего ветврача приведен в таблице на основании анкетирования.

Таблица – Расчет результативности краткосрочного обучения ведущего ветврача ОАО «Теребежов-Агро»

Критерий	Вес*	Сумма баллов	Результативность, %	Результат, %
Удовлетворенность сотрудника, прошедшего обучение, приобретением необходимых знаний, навыков и качеств	0,30	82	91,1	27,3
Удовлетворенность руководства сотрудником, прошедшим обучение	0,40	50	82,9	33,2
Эффективность предложений по совершенствованию деятельности подразделения или выполнения специального задания работника, прошедшего обучение; тестирование; экзамен и т. д.	0,30	85	85	25,5
Общая результативность	1,00	x	x	86,0

*Примечание – *Вес критериев определяется для каждой организации индивидуально. Сумма весов должна быть равна 1*

На основании данных таблицы можно сделать следующий вывод, что ведущий ветврач прошел обучение довольно успешно, его общая результативность обучения составила 86,0%

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеев, В. В. Агропромышленный менеджмент / В. В. Алексеев, Б. В. Агаев, М. А. Сагдеев. – М.: Издательско-консалтинговое предприятие «ДеКА», 2015. – 352 с.

УДК631.158:331.215.3

ВЛИЯНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ЕГО ОПЛАТУ В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ

Гуца П. В.

УО «Полесский государственный университет»

г. Пинск, Республика Беларусь

Повышение производительности труда и ее соотношение с ростом заработной платы постоянно находилось в центре внимания ученых-экономистов. Общепринято считать, что рост производительности труда должен опережать рост заработной платы.

В современных условиях существуют факторы повышения производительности труда, которые не всегда ведут к повышению заработной платы, а именно за счет внедрения достижений научно-технического прогресса. В то же время некоторые факторы роста заработной платы не всегда обуславливают увеличение