

лый ряд других условий и факторов. Поэтому управленческое решение проблем по снижению себестоимости продукции должно быть непосредственно связано с одновременным повышением эффективности работы всего предприятия в целом.

К внешним (внепроизводственным) факторам снижения себестоимости можно отнести изменения норм амортизации, нормативов отчислений на социальную защиту населения, тарифов на электроэнергию, цен на закупаемые материально-технические ресурсы, состава и ставок налоговых отчислений.

Таким образом, эффективное управление процессом снижения себестоимости продукции предполагает своевременное выявление ее уровня, определяет причины и условия, повлиявшие на динамику ее изменения и последующую выработку соответствующих корректирующих мероприятий по улучшению сложившейся ситуации.

УДК 331.1082

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Калюк В. И.¹, Калюк В. А.², Дегтяревич И. И.³

¹ – РНУП «Институт системных исследований в АПК Национальной академии наук Беларуси»

г. Минск, Республика Беларусь;

² – УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь;

³ – УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь»

г. Минск, Республика Беларусь

В настоящее время актуальность рассмотрения вопросов управления системой грамотного функционирования и дальнейшего эффективного развития персонала организации обусловлена тем, что именно оно выступает в качестве ключевого направления развития общей успешной деятельности предприятия. При этом следует отметить, что инвестирование в совершенствование кадрового сектора является более значимым в сравнении с вложениями в процесс усовершенствования производственных мощностей организации.

Трансформация экономических отношений в сторону рыночных объясняет высокую динамику изменения требований к качественным параметрам работников и, особенно к отдельным их компонентам. За-

метим, что в последние годы все чаще отмечается фактор наращивания инвестиций в профессиональную подготовку кадров не только крупными организациями. Именно его считают в последующем главным из них в конкурентной борьбе. Происходит это потому, что имеющиеся рынок и система подготовки все меньше удовлетворяют существующие потребности. Важно подчеркнуть, что такой процесс объясняется сокращающимся циклом производства, жизни товаров и услуг, их частым изменением, что требует новых квалификаций исполнителей.

Установлено, что на современном этапе экономики управление персоналом включает в себя такие основные направления деятельности, как планирование персонала, поиск и его отбор, адаптация новых работников, анализ работы и нормирование, разработка эффективной системы стимулирования, организация обучения и должного последующего развития, комплексная и качественная оценка исполнения поставленных задач и целей, внутриорганизационные перемещения работников, формирование и поддержка организационной культуры организации. При этом заметим, что в кризисный период существования организации следует уделить особое внимание развитию таких направлений, как внедрение равноуровневой эффективной и адекватной системы оплаты труда; ориентации не на общие проекты, имеющие четкие цели и сроки, а на конкретные продукты, которые, как правило, имеют больший ориентир на качественные показатели с возможностью длительного совершенствования; создание рабочих групп, чья эффективность может быть максимально высокой и при удаленной работе. Однако при этом необходимо одновременное внедрение неких цифровых платформ, обеспечивающих необходимое взаимодействие таких сотрудников со всем коллективом; снижение общей социально-психологической напряженности.

При этом заметим, что общий контроль за политикой в сфере управления персоналом и ответственность за ее результаты несет высшее руководство организации, которое стремится существенно влиять на способы поиска, их эффективность и последующий отбор.

В ходе проведенных исследований установлено, что главной целью системы развития персонала является увеличение его трудового потенциала для решения личных и общих задач в части эффективного функционирования организации с максимальной отдачей при практически непрерывном развитии своих профессиональных компетенций на различных уровнях. Среди ключевых принципов такого управления в современных и все чаще кризисных условиях можно выделить следующие:

- целостность системы развития управления персоналом с учетом потенциальных возможностей организации на перспективу;
- опережение получаемых изменений в параметрах развития персонала в сравнении с общим развитием организации;
- вариативность возможных форм эффективного развития;
- стимулирование развития трудовых ресурсов в профессиональном и социальном плане.

Таким образом, управление развитием персонала представляет собой некую сложную комплексную систему, включающую в себя четкое и вариативное планирование в части обучения персонала, расширения его профессиональных компетенций и предполагаемую результативность от такого рода мероприятий для общей эффективности функционирования организации, разработку и внедрение эффективной системы, оценку и мотивацию работников с соответствующей оплатой труда и максимально возможной их вовлеченностью в процесс общей результативности, осуществление контроля за формированием, распределением, перераспределением и использованием кадров организации.

УДК 339.13.017:631.53.02:635.1/.7

АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА РЫНКА СЕМЯН ОВОЩНЫХ КУЛЬТУР

Карпович Н. В., Макуцня Е. П.

ГП «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси»
г. Минск, Республика Беларусь

Одним из приоритетных направлений развития селекции и семеноводства овощных культур является формирование и выработка методических подходов по проведению комплексного мониторинга семенного рынка, базирующегося на научном анализе информации о состоянии рыночной конъюнктуры национального и мирового рынков. Мониторинг позволит обосновать действенные управленческие решения в целях устойчивого развития рынка семян овощных культур и овощной продукции с учетом национальных приоритетов, а также снизить влияние внешнеторговых рисков [1, 2].

Целью проведения мониторинга рынка семян овощных растений нами определено плановое систематическое изучение рыночной конъюнктуры для определения трендов развития семенного рынка. Основ-