

**ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОЗДАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ
СТРУКТУР В ОВОЩНОМ ПОДКОМПЛЕКСЕ
АПК РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Молохович М. В.

УО «Белорусский государственный экономический университет»
г. Минск, Республика Беларусь

Особенностью современного этапа развития овощного подкомплекса АПК Республики Беларусь является все возрастающая взаимозависимость между сельскохозяйственными, перерабатывающими и обслуживающими предприятиями, усиление роли экономических интересов всех субъектов рыночных отношений, и в первую очередь, интересов овощеводческих хозяйств. По этой причине важная роль в достижении устойчивого развития отрасли принадлежит корпоративным структурам, которые являются наиболее приоритетной формой хозяйствования, способной обеспечить эффективное ведение производства, усиление рыночных позиций их участников, справедливое распределение доходов между всеми звеньями технологического процесса [1]. Ведь эффективное функционирование предприятий АПК в современных условиях требует наличия адекватного механизма осуществления коммерческой деятельности на основе рыночных принципов хозяйствования, обеспечивающего конкурентные преимущества [2]. Исключением не являются и организации овощепродуктового подкомплекса. Особую актуальность приобретает исследование практики функционирования корпоративных структур в овощном подкомплексе АПК и выявление перспектив дальнейшего их развития.

Цель исследования – на основе анализа опыта функционирования корпоративных структур в овощном подкомплексе АПК выявить перспективы дальнейшего корпоративного переустройства отрасли. К основным методам исследования относятся: монографический, аналитический, абстрактно-логический.

Как показало исследование, процесс создания корпоративных формирований в овощепродуктовом подкомплексе имеет специфические черты, обусловленные особенностями развития отрасли. В частности, в качестве основных особенностей овощного подкомплекса, оказывающих существенное влияние на протекание в нем кооперативно-интеграционных процессов, следует выделить территориальную разобщенность производителей овощного сырья и, как следствие, проблематичность формирования сырьевых зон перерабатывающих пред-

приятий, низкую концентрацию посевов овощей в сельскохозяйственных организациях, подверженность отдельных видов сырья быстрой порче, что не позволяет создавать запасы на длительный период времени и обеспечивать стройную организацию его заготовок и реализации, а также малотранспортабельность отдельных видов овощной продукции. Как результат, создание в отрасли сложных корпоративных структур в настоящее время является довольно затруднительным, а зачастую, и экономически не целесообразным. Поэтому наиболее распространенной формой корпоративных отношений в овощном подкомплексе АПК, подтвердившей свою эффективность, выступают агрокомбинаты, объединяющие несколько технологически связанных друг с другом специализированных производств разных отраслей в цепи «производство – переработка – сбыт продукции». Наиболее яркими примерами успешной деятельности агрокомбинатов являются КСУП «Комбинат «Восток», ОАО «Горынский агрокомбинат» и УП «Агрокомбинат «Ждановичи».

КСУП «Комбинат «Восток» представляет собой многопрофильное, динамично развивающееся предприятие, специализирующееся на выращивании овощей в открытом и защищенном грунте, картофеля, яблок, грибов, рыбы прудовой, производстве молока и мяса, выпуске овощных и грибных консервов. Предприятие имеет тепличный комплекс, современный консервный завод, крупный комплекс хранения и предреализационной подготовки овощей, яблоневый сад, озеро, виноградник, 2 машинно-тракторных парка и 4 животноводческих фермы. ОАО «Горынский агрокомбинат» – крупный сельскохозяйственный и перерабатывающий комплекс, специализирующийся на выращивании и переработке овощей, картофеля, зерновых культур, производстве мяса и молока. Центральной базой агрокомбината является консервный завод, обеспечиваемый собственным сырьем. УП «Агрокомбинат «Ждановичи» – высокоэффективное многоотраслевое аграрное предприятие, обладающее передовыми технологиями и высокопроизводительным оборудованием ведущих отечественных и европейских фирм.

Результаты, достигнутые исследуемыми структурами, подтверждают целесообразность дальнейшего развития данной формы корпоративных отношений в овощном подкомплексе АПК, а также необходимость поиска иных форм взаимоотношений субъектов отрасли, способных обеспечить продовольственную безопасность страны и стать лидерами на рынке овощной продукции в условиях жесткой конкуренции.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гусаков, В. Г. Механизм рыночной организации аграрного комплекса: оценка и перспективы / В. Г. Гусаков. – Минск: Беларус. навука, 2011. – 363 с.

2. Мочальников, В. Н. Интеграция в агропромышленном производстве: монография / В. Н. Мочальников, М. Е. Анохина, Н. С. Середина. – М.: Анкил, 2014. – 360 с.

УДК 631.158 (476.2)

**МОТИВАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА
НА ПРИМЕРЕ ФИЛИАЛА «СОВЕТСКАЯ БЕЛОРУССИЯ»
ОАО «РЕЧИЦКИЙ КХП»**

Никитина Н. В., Баркова Н. Г.

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

Управление персоналом организации включает многие составляющие, но ключевое место занимает определение способов повышения производительности, а также стимулирование и мотивация работников, в частности, управленческого персонала.

Ни одна система управления не станет эффективно функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотивации. Такую модель выстраивает филиал «Советская Белоруссия» ОАО «Речицкий КХП» Речицкого района Гомельской области. С целью совершенствования системы мотивации на предприятии был пересмотрен такой документ, как «Положение об оплате труда работников филиала «Советская Белоруссия» ОАО «Речицкий КХП». Следует отметить, что данный документ после разработки в 2009 г. был пересмотрен и дополнен только в 2013 г.

В Положении, разработанном в 2013 г., более подробно, чем в документе 2009 г., регулируются вопросы состава заработной платы, размеры и порядок начисления надбавок и доплат; служащим установлена надбавка за сложность и напряженность работы в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности деятельности филиала, качества выполняемых работ. Таким образом, наниматель стремится заинтересовать работников в совместном достижении целей деятельности филиала путем улучшения результатов своего личного труда и вклада.

В 2013 г. руководству сельскохозяйственного предприятия пришлось пересмотреть систему премирования управленческого персонала, т. к. специалисты хотели большей гласности при определении итогов работы и распределении вознаграждения. В 2013 г. тарифная ставка первого разряда на предприятии поменялась и составила 300 тыс. руб., что отразилось на должностном окладе работников. Надбавка за сложность, напряженность и эффективность работы была