Выручка от реализации рапса в 2012 г. составила 4885 млн. руб. По сравнению с 2011 г. она увеличилась на 3694 млн. руб., а по сравнению с 2010 годом – на 4614 млн. руб. Что касается прибыли (убытка) от реализации рапса, то убыточным был 2010 г. Убыток от реализации рапса составил 29 млн. руб., а рентабельность в 2010 г. составила 9,6% (таблица 2).

Таблица 2 − Динамика основных показателей эффективности производства озимого рапса в 2010-2012 гг.

Показатели	Годы		
	2010	2011	2012
Выручка, млн. руб.	271	1191	4885
Себестоимость, млн. руб.	300	682	2437
Прибыль (убыток), млн. руб.	-29	509	2448
Рентабельность, %	- 9,6	74,6	100,5

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что производство озимого рапса является наиболее рентабельной культурой в филиале «Князево» ОАО «Агрокомбинат «Скидельский».

ЛИТЕРАТУРА

Пилюк Я.Э. Озимый рапс: реальность и перспективы / Я.Е. Пилюк // Охрана растений-2004 − № 4.

УДК 631.152:658.012.4(460.7)

АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

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

Решение кадровых вопросов в условиях рыночных отношений и рынка рабочей силы приобретает особо важное значение, так как меняется общественный статус работника, характер его отношений к труду и условиям продажи рабочей силы. В этих условиях руководитель предприятия должен в своих решениях исходить из того, что человеческий потенциал проявляется при благоприятных условиях для работника, а его способности в выполнении работ, решении задач, в том числе проблемных, зависят от многих качественных показателей, характеризующих его как личность и как специалиста.

Обеспечение структуры любого уровня высококвалифицированным персоналом невозможно без измерения и оценки его характеристик. В качестве показателя качества кадровых ресурсов в целом при-

РЕПОЗИТОРИЙ ГГАУ

меняются такие критерии, как текучесть кадров, уровень образования, средний возраст работников, число научно-технических достижений, побед во внешних конкурсах. Косвенно правильность подбора кадров можно оценивать через экономические показатели, такие как эффективность производства, размер прибыли, конкурентоспособность и другие.

Традиционно на предприятиях агропромышленного комплекса с целью оценки управленческих работников используется аттестация, которая осуществляется регулярно с целью установления соответствия работника занимаемой должности по результатам его деятельности, уровню квалификации и личным качествам.

Для практической реализации процедуры аттестации Министерство труда Республики Беларусь постановлением от 22 мая 2010 года №225 утвердило «Типовое положение об аттестации руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций», в котором четко обозначены цели аттестации и механизм ее проведения.

Однако в ходе проведенных исследований было установлено, что на некоторых предприятиях АПК традиционная аттестация носит формальный характер и практически не оказывает влияния на дальнейший карьерный рост управленческих работников.

С целью устранения некоторых недостатков традиционной аттестации работников и для повышения степени мотивации работников предприятия нами предлагается использовать метод экспертных оценок, который, в дополнение к аттестации, позволяет более детально и всесторонне оценить деловые и личностные качества работника.

В качестве объекта для апробирования данной методики нами была выбрана бухгалтерская служба ОАО «Городец-агро» Кобринского района Брестской области. До применения данного метода нами была определена экспертная группа, которая должна оценить всех кандидатов. В нашем случае в качестве экспертов предлагается выбрать 5 работников данного предприятия, находящихся на различных уровнях управления и имеющих функциональные связи со всеми респондентами.

После формирования экспертной группы нами была подготовлена оценочная анкета для оценки качеств кандидатов на выдвижение в резерв. Согласно данному подходу, оценочная анкета состоит из 13 групп вопросов, которые охватывают все необходимые сферы деятельности специалиста.

После оценки всех респондентов по 5-балльной шкале нами были проанализированы все заполненные оценочные анкеты, обобщены результаты и выведены средние числовые величины по каждой группе качеств.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГАУ

В результате проведенных исследований было установлено, что у одного работника отдела полученные результаты соответствуют идеальному уровню, поскольку попадают в диапазон от 4,5 до 5,0 баллов. Личностные и деловые качества трех работников отдела попадают в диапазон от 4,0 до 4,5, что соответствует высокому уровню из развития. Работники с недостаточно развитыми деловыми и личностными качествами (оценка менее 3,0 баллов) отсутствуют.

Более детальный анализ позволяет не только оценить итоговый уровень и степень соответствия работника занимаемой должности, но и количественно измерить степень развития того или иного качества. В качестве критериев оценки по данной методике могут выступать различные качества работников в зависимости от цели исследования.

Таким образом, считаем, что применение методов альтернативной оценки кадров позволит повысить качественный уровень работников, увеличить мотивацию и предотвратить отрицательный исход плановой аттестации.

УДК 331. 31(476.6)

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ В РАБОТЕ СПЕЦИАЛИСТА

Бычек И.И., Никитина Н.В.
УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Для сельскохозяйственных предприятий продолжительность рабочего времени руководителей и специалистов определяется сезонностью производства, поэтому нагрузка в течение года неравномерна и свести ее к 8-часовому рабочему дню невозможно.

Поэтому одним из направлений уменьшения продолжительности рабочего дня специалистов и руководителей производственных подразделений выступает делегирование полномочий подчиненным. Практика делегирования полномочий позволит снизить загруженность главных специалистов и сократить затраты времени на выполнение отдельных видов работ. Делегирование полномочий также повысит авторитет и доверие подчиненных к руководителю.

Кроме того, целесообразно провести корректировку затрат рабочего времени для управленческих работников. В качестве примера проанализируем структуру затрат рабочего времени главного зоотехника СПК «Сынковичи» Зельвенского района. Продолжительность рабочего дня для этого специалиста в летне-пастбищный период находится в пределах 10-13 часов. Все статьи затрат рабочего времени раз-

РЕПОЗИТОРИЙ ГГАУ