

кредиторской задолженности аграрии имели еще 11399 млрд.руб. задолженности по кредитам и займам, из них 2052,8 млрд.руб. – просроченной, которая превысила общую сумму прибыли, полученную в 2009 году от реализации всей товарной продукции сельского хозяйства, в 78 раз [6]. При таком грузе долгов думать об инвестициях в инновации очень сложно, поэтому можно смело утверждать, что следующей проблемой, мешающей инновационному процессу, является низкий уровень восприимчивости отечественного производителя к инновациям. Это усугубляется еще отсутствием жесткой рыночной конкуренции внутри страны, вынуждающей руководителей внедрять последние разработки науки и техники с целью повышения эффективности производства. Существуют также организационно-управленческие преграды – недостаток кадров. Если при хорошем финансировании на предприятии можно внедрить инновации достаточно быстро, то для подготовки кадров, способных управлять этим процессом, нужен более длительный срок.

В заключении следует отметить, что это лишь малая часть тех причин, которые затрудняют переход агропромышленного комплекса на инновационный путь развития, но, зная преграды, легче их преодолевать.

ЛИТЕРАТУРА

1. Научные принципы регулирования развития АПК : предложения и механизмы реализации. 2011 / редкол.: В.Г.Гусаков (гл.ред.) [и др.] – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2011. С.311.
2. Электронный ресурс – Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/pressrel/return_on_sales.php
3. Электронный ресурс – Режим доступа: <http://finatica.by/news/27028-jekonomicheskij-jeffekt-ot-razrabotok-grodnenskogo-agrarnogo-universiteta-sostavil-bolee-19-mlrd-rublej>
4. Электронный ресурс – Режим доступа: <http://www.grsu.by/ru/university/today/region/>
5. Электронный ресурс – Режим доступа: http://ont.by/news/our_news/0080061
6. Лыч,Г Инновационное развитие сельского хозяйства: постановка проблемы./ Г.Лыч.// Аграрная экономика. – 2011, № 1.-С 60-68.

УДК 331.08:005 (476)

ОПЕРАТИВНАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ

Гудкова Н.А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Оперативная оценка результативности деятельности кадров управления представляет собой комплексную одномоментную оценку

по уровню эффективности выполнения должностных обязанностей, функций и степени достижения определенных результатов. Данный вид оценки результатов деятельности способствует более успешному планированию деятельности и стимулированию сотрудников. Оперативная оценка дает руководителю следующие возможности:

1. В плане управления процессами: создать возможность для улучшения системы планирования и распределения обязанностей; повышать эффективность использования ресурсов; разрабатывать механизмы регулярного отслеживания результатов и корректировки процесса достижения результата; составлять и корректировать планы развития организации с учетом имеющихся человеческих ресурсов.

2. В плане управления человеческими ресурсами: установить конструктивные рабочие отношения с подчиненными; информировать подчиненных о том, как оценивается их деятельность; выяснить причины неудовлетворительной работой; мотивировать подчиненного; наметить план развития подчиненного и его карьерные перспективы.

Оперативная оценка может проводиться на основе экспертных заключений, формализованных параметров и показателей результативности, выражаемых в качественном и количественном измерении, а также других критериев оценки результативности деятельности. В отечественной практике управления оцениваются, как правило, следующие критерии:

1. Критерии оценки потенциала работника: профессиональный уровень; специальные знания и навыки; ответственность, исполнительская дисциплина, самостоятельность, инициативность, способность к работе в условиях неопределенности и т.п.; отношение к работе (уровень мотивации), готовность повышать квалификацию; отношение в коллективе, способность к работе в команде; управленческие качества, коммуникативные навыки. Для руководящих работников рассматриваются и оцениваются дополнительные критерии, характеризующие эффективность управления: лидерские качества; организация работы подчиненных (постановка задачи, контроль и др.)

2. Критерии качества осуществления должностных обязанностей и выполнения процедур и функций: сложность решаемых задач; степень напряженности работы; соблюдение сроков выполняемых работ; отсутствие замечаний со стороны руководства.

Формализация оценки по данным критериям, как правило, предполагает разработку балльной шкалы и механическое суммирование баллов, выставленных по каждому из критериев. Балльная шкала не адаптируется конкретно под каждую должностную позицию, поэтому суммарная оценка может быть неадекватна – например, высокая оцен-

ка по критериям малозначимым для данной должности позволит работнику набрать достаточно высокие общие баллы, несмотря на низкие баллы по более значимым позициям. Представляется необходимым адаптировать подобные шкалы к требованиям конкретной должностной позиции, т.е. определить приоритетность критериев и присвоить им удельные веса. На основании опыта оценки сотрудников в различных отраслях можно предложить следующие примерные значения весов оценок работника (табл.).

Таблица – Значение весов оценок при оценке персонала

Характер оценок	Вид оценок, их содержание	Вес оценок, %
1.Объективная оценка. Проводится при приеме на работу, по окончании обучения, по окончании с испытательного срока.	1.1. Оценка профессионализма: знаний; навыков; умений.	15-50%
	1.2. Оценка личностных и деловых качеств; умение принимать решения; коммуникативные навыки; понимание работы и потенциал самостоятельность и инициативность; организация работы подчиненной структуры; развитие подчиненных.	15-25%
2. Субъективная оценка руководителя и объективные показатели результативности	2.1. Оценка руководителя: объем работы; качество работы; уровень сложности; результаты работы; эффективность деятельности; качество труда; лояльность к организации; дисциплина.	40-70%

Внутри каждой группы находятся те критерии оценки, по которым оценивается работник на той или иной должности. В зависимости от должности и выполняемой работы может меняться не только удельный вес того или иного критерия, но и корректироваться набор критериев.

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление персоналом организации. Практикум: Учебное пособие /Под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2007. – 365 с.
2. Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А. Оценка персонала: современные системы и технологии. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 176 с.

УДК 631.158 (476)

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Гудкова Н.А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Социальная ответственность – это определенная степень добровольного отклика на социальные проблемы в соответствии с социаль-