

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-

ными нормами, ценностями, особенностями субкультуры и моральными обязанностями. Социальная ответственность лежит вне определяемых законом или регулируемыми органами требований.

Социальная ответственность руководителя сельскохозяйственной организации отражается в его решениях, поставленных целях и их приоритетах, средствах и методах реализации решений. Она реализуется в конкретных делах СПК и руководителя, направленных на создание приемлемого уровня жизнеобеспечения своих работников, членов их семей и социально незащищенных групп населения. Эта помощь может реализоваться в прямом или косвенном виде. В прямом виде помощь может оказываться в форме бесплатных обедов; продажи сельскохозяйственной продукции по пониженным ценам работникам СПК; помощь при уборке и посадке картофеля населению СПК и т.д. В косвенном виде – это благотворительные взносы детским дошкольным учреждениям, находящимся на территории СПК, поддержка социальных инициатив других организаций или государства и т.п.

Важными параметрами социальной ответственности являются широта, временной интервал, придаваемое значение и вовлеченность персонала. Широта определяет диапазон функций производства и управления, по которым организация берет на себя социальную ответственность, например, техническую безопасность, своевременную оплату труда, социальную справедливость и др.

Временной интервал – это период устойчивого внимания и конкретных действий по соблюдению моральных норм во всем диапазоне заявленных функций производства и управления организацией. Временной интервал может быть бессрочным и на заданный срок, например, на период выполнения определенного задания.

Придаваемое значение – это важность социальной ответственности перед технологическими целями организации. Для этого в приоритетном порядке выделяются ресурсы для реализации важнейших социальных целей организации.

Вовлеченность персонала – уровень участия персонала организации в реализации социальных целей.

Существуют два основных варианта организации выполнения социальных целей:

- путем формирования отдельных коллективов в составе организации;
- путем участия всего коллектива организации на общественных началах во внеурочное время.

Существует определенное взаимодействие социальной и юридической ответственности. Процесс гармонизации общества и организа-

ции идет через реализацию социальных инициатив и юридических требований. Обычно часть социальных инициатив является предвестником юридических требований, другие социальные инициативы признаются морально необходимыми, но не оформляются директивными актами государственного или муниципального управления. Иногда закон опережает появление социальных инициатив, и тогда он предусматривает юридическую и социальную (моральную) ответственность руководителя или организации. Например, законодательные акты о предельных концентрациях вредных выбросов в атмосферу или в водную среду регулируют технологию производства и возлагают социальную ответственность руководителей перед населением. Обычно социальная ответственность предусматривает более жесткие требования на параметры концентраций вредных выбросов.

Вопросы юридической ответственности руководителей решает суд или арбитраж, а социальная ответственность оценивается общественным мнением, результаты которого могут быть более действенными, чем юридическая ответственность. Возложение на себя социальной ответственности может идти только добровольно.

На основе вышеизложенного можно составить общую картину мотивов, активизирующих социальную ответственность руководителя: чувство долга, предвыборные обещания; желание принести больше пользы своим работникам, населению; получение удовлетворения от видимых работниками и населением результатов (самовыражение, самопроявление); избежание общественных порицаний и взысканий; повышение имиджа или карьерный рост.

ЛИТЕРАТУРА

1. Йонас Г. Принцип ответственности. Опыт этики для технологической цивилизации. / Перевод с нем., предисловие, примечания И. И. Маханькова. — М.: Айрис-пресс, 2004. — 480 с.
2. Социальная психология. Учебное пособие. / Отв. Ред. А. Л Журавлев. М.: ПЕР СЭ, 2002. 351с.

УДК 631.11 (476)

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КРУПНЫХ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Дегтяревич И.И., Дегтяревич Н.А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Современному сельскому хозяйству Республики Беларусь в полной мере присущи особенности рыночной экономики, характерные для