

4. Соколов Ю.В. Урожайность гибридов кукурузы на зерно разных групп спелости / Ю.В. Соколов, К.В. Горбунов, С.И. Гридацов // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. – № 5 (43). – 2013. – С. 55.

5. Кукуруза: зерновая технология. Свердловск: УралНИИСХ, 1989. – 55с.

6. Соромотина Т.В. Приемы выращивания кукурузы на силос по зерновой технологии в экологических условиях: автореф. дис. ... канд. сельхоз. наук. – Пермь, 2000. – 22 с.

7. Шестаков П.А. Совершенствование технологии возделывания кукурузы в условиях Среднего Урала : автореф. дис. ... канд. сельхоз. наук. – Екатеринбург, 1992. – 22 с.

**УДК: 631.152:331.108.2**

**Ковтунов А.В., канд. экон. наук,**

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск*

## **РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННО-КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Для развития кадровой потенциала на любом предприятии необходимо иметь персонал, который способный к инновационной деятельности и которому свойственны такие черты, как высокий уровень образования и профессиональной подготовки, соответствующий уровень творчества, инициирования новых идей, культуры и кругозора, склонность к нововведениям, соответствующий уровень дисциплинированности и ответственности. К важнейшим факторам, которые формируют эти черты, можно отнести готовность персонала к восприятию технологических нововведений и систематическому обновлению полученных знаний, потребность в повышении уровня образования, овладение современными технологиями и повышение квалификации, наличие творческой составляющей в трудовой деятельности и умение адаптироваться к технологическим изменениям в процессе производства.

Ряд ученых, такие как Гусаков В.Г., Гануш Г.И, Шпак А.П., Лешиловский П.В. и другие ведущие специалисты республики, изу-

чающие проблемы влияние кадрового потенциала на развитие сельскохозяйственных предприятий придерживаются такой точки зрения:

- во-первых, человек служит движущей силой развития экономики и общества за счет накопления и использования знаний;

- во-вторых, интенсивность развития экономики происходит под воздействием научно-технического прогресса, что, в свою очередь, обеспечивает развитие человеческого капитала на основе образовательных, научных и профессиональных знаний, формирования человеческого капитала, способного генерировать и материализовать инновационные идеи;

- в-третьих, развитие трудового потенциала характеризуется расширением трудовых возможностей путем приобретения знаний, усовершенствования профессиональных навыков с последующим их использованием в трудовой деятельности

Для развития стимулирования персонала к инновационной деятельности на предприятии необходимым является использование определенной системы средств (стимулов) ради повышения инновационной активности работников в поиске новых знаний, идей, полезных решений и творчества. Влияние стимулов на мотивацию персонала должно иметь полезный эффект от внедрения на практике этих решений, и приблизить персонал к осознанию рисков и ответственности за последствия инновационной деятельности. Следовательно, развитие инновационного - кадрового потенциала на предприятии из-за применения стимулов, как средств влияния на мотивацию, ориентирует новаторов на полезность и эффективность инновационной деятельности. То есть, мотивированное поведение к инновационной и творческой деятельности должно сорентировать персонал на полезный конечный результат, который определяется стратегическими мероприятиями и целями развития сельскохозяйственного предприятия.

Изменение определенных групп показателей – как количественных результативных, так и тех, которые отображают состояние эффективности использования ресурсов в процессе реализации инновационного потенциала и эффект от инновационной деятельности, исходя из финансовых возможностей сельскохозяйственного предприятия (объем реализации и прибыль), должны предоставить возможность его руководству применять наиболее эффективные методы влияния на мотивацию персонала ради обеспечения развития кадровой составляющей инновационного потенциала.

Для отбора и применения методов стимулирования персонала к осуществлению инновационной деятельности и развитию кадровой составляющей инновационного потенциала на сельскохозяйственном предприятии целесообразно применять многофакторная модель, в которой устанавливается зависимость расходов на оплату труда – как источника относительно использования материальных методов стимулирования, от: изменения качественных результативных показателей; эффективности использования материальных, финансовых и природных ресурсов в процессе реализации инновационного потенциала; устанавливается зависимость между полученным экономическим эффектом, в котором учитываются показатели развития кадровой составляющей инновационного потенциала и возможность использования финансовых ресурсов для применения таких материальных методов стимулирования, как оплата за учебу, повышение квалификации, переподготовку персонала, его участие в международных и республиканских научно-практических конференциях и семинарах, публикация научных трудов, медикаментозное и санаторно-курортное лечение инноваторов, их питания и участие в кружках и секциях.

Обобщенное математическое выражение многофакторной модели развития кадровой составляющей инновационного потенциала на сельскохозяйственном предприятии имеет следующий вид:

$$(1) \left\{ \begin{array}{l} \Delta \Phi O P o . n . = \Phi O P o . b \times I n \\ d e I n = \left( \frac{O p n - C p n}{O p b - C p b} \right) \\ \Delta 3 d . o . = [(3 b . o . \times \Delta L p) + (3 b . o . \times \Delta T)] \\ \Delta \Phi O P n . n . = (\Phi O P n . b \times N n) \div 100 \\ d e N n = (\Delta P_1 + \Delta P_2 + \Delta P_3 + \Delta P_4) \times 0,25 \\ \Delta \Phi O P d . n . = (\Phi O P d . b . \times N d) \div 100 \\ d e N d = (\Delta M p + \Delta \Phi p + \Delta P p) \times 0,25 \\ \Delta \Phi O P z . n . = \Phi O P z . b \times \left( \frac{P i \times A i \times K i \times I i}{4} \right) \end{array} \right.$$

где  $\Delta\text{ФОПо.п.}$ ,  $\Delta\text{ФОПо.б}$  – фонд основной заработной платы соответственно в плановом и базисном периоде, тыс. руб.;  $I_n$  – норматив ФОПо., коэф.;

$\text{Орп}$ ,  $\text{Орб}$  - объем реализации соответственно в плановом и базисном периоде, тыс. руб.;  $\text{Срп}$ ,  $\text{Срб}$  – себестоимость реализованной продукции соответственно в плановом и базисном периоде, тыс. руб.;

$\text{Зд.о.}$ ,  $\text{Зб.о.}$  - основная заработная плата работников, которые получили на протяжении периода высшее образование, и (или) повысили квалификацию, и (или) научились новой профессии, тыс. руб.;  $\Delta\text{Лр}$  – изменение индекса обеспеченности трудовыми ресурсами в процессе реализации инновационного потенциала в плановом периоде, коэф.;  $\Delta\text{T}$  - изменение индекса использования технико-технологического ресурса в плановом периоде;

$\text{ФОПп.п.}$ ,  $\text{ФОПп.б.}$  – премиальный фонд соответственно в плановом и базисном периоде за улучшение качественных результативных показателей, тыс. руб.;  $N_p$  – норматив ФОПп., коэф.;  $\Delta\text{P1}$ ,  $\Delta\text{P2}$ ,  $\Delta\text{P3}$ ,  $\Delta\text{P4}$  – изменение качественных результативных показателей в плановом периоде, коэф.;

$\Delta\text{ФОПд.п.}$ ,  $\Delta\text{ФОПд.б.}$  - дополнительный фонд соответственно в плановом и базисном периоде за улучшение субиндексов использования ресурсов в соответствии с определенными доминантами, тыс. руб.;  $N_d$  - норматив ФОПд.;  $\Delta\text{Mr}$ ,  $\Delta\text{Fr}$ ,  $\Delta\text{Pr}$  – изменение соответствующих субиндексов использования ресурсов, коэф.;

$\Delta\text{ФОПз.п.}$ ,  $\Delta\text{ФОПз.б.}$  – фонд поощрения соответственно в плановом и базисном периодах за получение эффекта от развития инновационно-кадрового потенциала, тыс. руб.;  $P_i$ ,  $A_i$ ,  $K_i$ ,  $I_i$  - соответственно значение показателей рентабельности и автономности инноваций, кадровой и информационной составных инновационных расходов, коэф.

Особенностями многофакторной модели развития кадровой составляющей инновационного потенциала является:

1. Фонд основной заработной платы (ФОПо.) непосредственно зависит от объема реализации – показателя, в котором отображаются все качественные результативные показатели, и себестоимости -

показателя, в котором отображается эффективность использования всех видов ресурсов; на основе ФОПо. устанавливаются тарифные должностные оклады работников предприятия.

2. Основная заработная плата работников, которые получили на протяжении периода высшее образование (Зд.о) является составной частью ФОПо в соответствии с нормами действующего трудового законодательства, в которой отражается уровень квалификации работника по требованиям тарификации. К этой составляющей относится также эффект от использования технико-технологического ресурса, который достигается благодаря увеличению количества выполненных и внедренных разработок сортов растений и пород животных, научных работ из приоритетных направлений развития науки и техники.

3. Премияльный фонд (ФОПп.) образуется благодаря улучшению четырех основных результативных показателей деятельности сельскохозяйственного предприятия - увеличение урожайности основных сельскохозяйственных культур, производства основных видов продукции животноводства, снижения цен на продукцию, которая реализуется и повышение уровня рентабельности;  $\text{коэф.} = 0,25$  указывает на ту долю, которая подлежит аккумулярованию в ФОПп с целью поощрения персонала к улучшению качественных результативных показателей.

6. Дополнительный фонд (ФОПд.) образуется при условии реализации стратегических мероприятий, что позволяет избирать такие материальные методы стимулирования персонала к инновационной деятельности, как установление доплат (надбавок) за решение заданий по стратегическим мероприятиям, выплата разовых поощрений за рациональное использование ресурсов.

4. Фонд поощрения (ФОПз) образуется при условии получения экономического эффекта от развития кадровой составляющей инновационного потенциала.

Для применения такого метода мотивации персонала к осуществлению инновационной деятельности, как оплата за учебу, повышение квалификации и переподготовку на предприятии используются финансовые ресурсы, которые получены при расчете норматива  $N_p$  и  $N_d$  для определения ФОПп и ФОПд.

Источниками для осуществления выплат на материальные методы мотивации персонала к инновационной деятельности, является прибыль, которая получена предприятием на протяжении теку-

шего периода и при этом, как свидетельствует опыт предприятий зарубежных стран [1, с. 410-440], на эти цели может быть потрачено 10,0 - 15,0 % прибыли.

Практическое применение разработанных методических положений относительно совершенствования процесса кадровой составляющей инновационного потенциала на сельскохозяйственных предприятиях позволит за счет использования методов стимулирования персонала к инновационной деятельности реализовать инновационный потенциал и, на этих основах, обеспечить их стратегическое инновационное развитие и улучшить качественные результатные показатели.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник / Н.В. Краснокутська. – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с.

**УДК 005.6**

**Наливайко Г.М.**, *канд.экон.наук, доцент,*  
**Фурс И.Н.**, *канд.техн.наук, доцент, Академия управления*  
*при Президенте Республики Беларусь, г. Минск*

#### **УРОВЕНЬ КАЧЕСТВА – ПОКАЗАТЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

Человеческий фактор в белорусской экономике активизируется через призму ежегодного Послания Президента Александра Лукашенко к белорусскому народу и Национальному собранию. Смотря в новое пятилетие, трудовые ресурсы осознают, что в последние 2-3 года темпы экономического развития замедлились. Поэтому экономическая безопасность зависит от того, насколько в обществе будут проявляться на новом уровне организованность и инициатива, мобилизация всех ресурсов и умение эффективного хозяйствования.

Кадровая политика в Республике Беларусь сформирована как стратегическая деятельность государства и его органов управления. Главными целями кадровой политики являются:

– обеспечение высокого профессионализма участников управленческого и технологического процессов; квалифицированными, инициативными, добросовестными работниками;