

Минска продукции конкурирующих предприятий.

4) полный охват торговых предприятий г. Минска и других областных центров.

Проведение предложенных мероприятий на ОАО «Минский молочный завод» позволит улучшить финансовое состояние предприятия, оптимизировать производственные мощности, усовершенствовать технологии, повысить качество выпускаемой продукции, а также улучшить условия труда. Внедрение этих проектов является целесообразным и даст положительный экономический эффект.

Библиографический список

1. Архипов А.М. Теоретические вопросы современной конкурентной стратегии // Финансы и кредит: научно-практический и теоретический журнал. – М.: 2015. – № 21. – С.60-68.

2. Дурович А.П. Маркетинг в предпринимательской деятельности. – Минск.: НПЖ «Финансы, учёт, аудит», – 2013. – 464 с.

3. Медеяева З.П. Экономические взаимоотношения в АПК: теория, методология, практика. – Воронеж : Воронежский государственный аграрный университет, 2008. – 291 с.

4. Яновский Л.П., Буховец А.Г. Введение в эконометрику : учебное пособие. – 2-е изд., доп. – Москва : КноРус, 2007. – 256 с.

5. Конкурентоспособность предприятий АПК как фактор реализации экономических интересов региона / И.Г. Шашкова, И.Н. Гравшина, С.И. Шашкова, Ф.А. Фомин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2014. – № 5. – С. 41-43.

УДК 004:331

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Сыроковаш Н.А., ст. преподаватель, Sirok-vash@mail.ru

Сушабок И.А., студент,

УО БГАТУ, Республика Беларусь

Аннотация. Эффективность использования трудовых ресурсов является одним из важнейших качественных показателей работы предприятия, выражением эффективности затрат труда. Изучена эффективность использования трудовых ресурсов предприятия и предложен инновационный метод оценки персонала.

Ключевые слова: повышение, прибыль, эффективность, трудовые ресурсы.

Введение. Труд – это специфически человеческий способ жизнедеятельности, условие жизни общества: его экономики и политики, культуры и быта, форм взаимоотношений между людьми в процессе производства. Трудовые отношения образуют своего рода «ядро» социального развития общества, определяют, в конечном счете, образ жизни людей, всю структуру связанных с ним процессов и отношений.

Трудовые ресурсы являются первой производительной силой общественного производства, а производительность труда – определяющий критерий социально-экономического развития общества в целом.

Цель. С экономической точки зрения трудовой потенциал выступает как личный фактор производственного процесса, приводящий в действие орудия труда и средства производства, предопределяющий конечные результаты работы. Поэтому очень важно для любого предприятия определить резервы и пути улучшения использования трудовых ресурсов.

Материал и методика исследования. Результативность деятельности предприятий и организаций во многом зависит от качества и эффективности использования трудовых ресурсов. Данный ресурс приводит в движение материально-вещественные элементы производства, создает конечный продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

ОАО «Минский комбинат хлебопродуктов» постоянно ведет поиск кандидатов на вакантные должности. На имеющуюся вакантную должность претендуют обычно несколько кандидатов. Поиск, отбор, наем и дальнейшее использование каждого из претендентов связаны с определенными затратами. Кроме того, руководитель располагает лимитом средств, который он может выделить на приобретение и дальнейшее использование одного кандидата на вакантную должность.

ОАО «Минский комбинат хлебопродуктов» проводит оценку рабочего места, так как она является основой для оценки труда рабочего, с которым сравниваются результаты труда.

В ОАО «Минский комбинат хлебопродуктов» предлагается внедрение многосторонней деловой оценки персонала, которая достигается за счет применения так называемых «оценочных листов», которые заполняются всеми участниками процесса деловой оценки.

«Оценочные листы» заполняются всеми сторонами-оценщиками (коллеги, непосредственное руководство, подчиненные, сотрудники смежных подразделений, имеющие рабочие контакты с оцениваемым сотрудником). Все заполненные бланки поступают к непосредственному руководителю оцениваемого сотрудника. Руководитель дает собственное заключение по представленным оценкам и знакомит с ним сотрудника, затем передает в службу управления персоналом. В свою очередь, данная служба должна зачислять в кадровый резерв на выдвижение сотрудников, получивших высшие баллы в течение последних двух-трех плановых оценок. Этот метод является нетрадиционным, и получил название метод «360⁰ аттестация».

В ОАО «Минский комбинат хлебопродуктов» отбор на должность производится с учетом базы данных, сформированной в результате набора претендентов на занимаемую должность. Использование различных методов способствует отбору наиболее талантливых руководителей и специалистов, которые во многом обеспечивают стабильное развитие предприятия. Каждый претендент при поступлении проходит сложную формальную систему отбора. Для этой цели работники кадровых служб используют систему проверки и анализа качеств работника.

Результаты исследования. Для использования в ОАО «Минский комбинат хлебопродуктов» предлагаются следующие этапы отбора персонала:

- 1) предварительный отбор (по документам) (ОУП);
- 2) заполнение тестовых форм — диагностика деловых и личностных качеств и психологических особенностей с помощью тестов (ОУП);
- 3) собеседование с непосредственным начальником.

Предлагается внедрить в ОАО «Минский комбинат хлебопродуктов» инновационный метод оценки персонала — метод управления по задачам. Данный метод заключается в совместном (сотрудник и его начальник) определении ключевых целей сотрудника на определенный период и определении, после истечения аттестационного периода степени выполнения каждой задачи и всего плана в целом. В данном случае усиливается мотивация, (он знает, по каким критериям будет оцениваться), повышается эффективность его работы, однако минусом метода является оценка только ключевых задач, что ограничивает объективность оценки.

Следующее направление – расчет уровня квалификации работников и выявление работников, нуждающихся в повышении квалификации.

Для оценки квалификации принимается единый набор признаков для всех категорий работников: уровень специального образования и стаж работы по специальности.

По уровню образования все работники распределяются на две группы:

I гр. – имеющие среднее специальное образование;

II гр. – имеющие высшее или незаконченное высшее (IV – V курс вуза) образование.

В соответствии с тем, в какую из указанных групп попадает работник, ему присваивается количественная оценка по этому признаку, величина которой составляет 1 или 2.

В зависимости от стажа работы по специальности работники распределяются на четыре группы по каждому уровню образования [1].

Таблица 1 – Определения коэффициента (К)

Номер группы по стажу	Оценка стажа	Стаж работы по специальности у работников, имеющих образование, годы	
		I гр. ср. специальное образование	II гр. высшее и незаконченное высшее образование
1	0,25	0-9	0-9
2	0,50	9-13, свыше 29	9-17, свыше 29
3	0,75	13-17, 21-29	17-25
4	1,0	17-21	26-29

Оценка уровня квалификации (К) определяется по формуле [1]:

$$K = \frac{ОБ + СТ}{3}, \quad (1)$$

где ОБ – оценка образования (ОБ = 1,2);

СТ – оценка стажа работы по специальности (СТ = 0,25; 0,50; 0,75; 1,0);

3 – постоянная величина, соответствующая сумме максимальных оценок по образованию и стажу работы.

Пример. Расчет уровня квалификации (К).

Работник – экономист 1-й категории Иванов И.И имеет:

– образование – высшее;

– стаж работы в должности экономиста – 8 лет.

По образованию он относится ко второй группе, по стажу работы для работников с высшим образованием – к первой группе, что

соответствует значению 0,25. Следовательно, уровень квалификации равен:

$$K = (1 + 0,25) : 3 = 0,42$$

Уровень квалификации Иванова И.И. составляет 0,42.

Предлагается, для каждого сотрудника ОАО «Минский комбинат хлебопродуктов» вести ежегодно подобный расчет. Цель – достижение уровня коэффициента равного единице. При необходимости следует отправлять работников на обучение.

При определении численности работников ОАО «Минский комбинат хлебопродуктов», направляемых на обучение, следует исходить из сложившегося мнения, что работники, не имеющие требуемого уровня образования и занимающие должность руководителя менее 5 лет, а также имеющие необходимое образование и стаж менее 3 лет, должны повышать квалификацию один раз в 3 года. Те работники, которые имеют необходимый уровень образования и стаж руководителя более 3 лет или стаж работы в отрасли более 5 лет без высшего и среднего специального образования, могут повышать квалификацию реже — примерно один раз в 6 лет. Повышение квалификации рабочих — один из основных факторов совершенствования управления персоналом предприятия. Общее повышение исследуемого показателя способствует не только экономии численности работников, но и значительно повышает производительности труда. Это является интенсивным фактором развития производства, что в свою очередь способствует росту не только трудового, пригласить на предприятие специалиста, который будет проводить практическую работу с персоналом без отрыва от производства с целью совершенствования их трудового потенциала.

Таким образом, в трехгодичную группу слушателей входят руководители, имеющие стаж работы на руководящих должностях:

до трех лет ($q < 3$) и с высшим или средним специальным образованием (Рве);

до пяти лет ($q < 5$) без высшего и среднего специального образования (Рбвс).

В шестигодичную группу слушателей входят руководители, имеющие стаж работы на руководящей должности:

свыше трех лет ($q > 3$) и высшее или среднее специальное образование (Рве);

свыше пяти лет ($q > 5$) без высшего и среднего специального образования (Рбвс).

Периодичность обучения для этой группы равна:

$$\text{Пучб} = f(q > 5 \text{ Рбвс}, q > 3 \text{ Рве}).$$

Из расчета численности сотрудников, направляемых на учебу, следует исключить численность руководящих работников, ранее прошедших обучение в системе повышения квалификации (Куч), а также имеющих предпенсионный возраст.

Определяем годовую численность слушателей трехгодичной группы обучения (Чучз) ОАО «Минский комбинат хлебопродуктов».

$$\text{Кучз} = q < 5Р\text{бвс} = 8 + 5 + 4 + 2 = 19;$$

$$\text{Кучз} = q < 3Р\text{с} = 3 + 8 = 11.$$

Таким образом:

$$\text{Чучз.} = ((25 + 23 - 19) + (16 + 15 + 8 - 11)) : 3 = 19 \text{ чел.}$$

Корректируем общую численность слушателей в системе повышения квалификации 26 (19 + 7) на коэффициент J, который в нашем случае равен 1,21 (1,05 × 1,11 × 1,04):

$$\text{Чуч} = 26 \times 1,21 = 32 \text{ чел.}$$

Вывод. Итак, общая годовая численность слушателей в системе повышения квалификации составляет 32 чел.

Решение всего комплекса решения экономических и социальных задач развития производительных сил и совершенствования производственных отношений требует последовательного и неуклонного повышения эффективности труда всех занятых в производстве. Особое значение имеет наиболее полное и рациональное использование рабочих, инженерно-технического персонала, чьи достижения во многом обуславливают возможность дальнейшего расширения производства и успехи предприятия в целом.

Библиографический список

1. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: учебник для студентов. – 7-е изд., переработанное и дополненное. – М.: Инфра-М, 2013. – 536 с.

2. Уровень занятости и безработица в сельском хозяйстве / М.А. Пархомчук, В.М. Солошенко, И.Я. Пигорев, Д.И. Дорошенко // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2009. – Т. 3. – № 3. – С. 13-17.

3. Меделяева З.П. Экономические взаимоотношения в АПК: теория, методология, практика. – Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет, 2008. – 291 с.

4. Пикушина М.Ю. Анализ оплаты труда в агросекторе Рязанской области// В сб.: Развитие экономического анализа и его роль в

условиях трансформирующейся рыночной экономики. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 10-летию кафедры экономического анализа и статистики РГАТУ им. П.А. Костычева, 2008. –С. 209-212.

УДК 338.3

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ
ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ РЕГИОНА В КОНТЕКСТЕ
ОПТИМИЗАЦИИ ЗАТРАТ

Таптунов Л.А., аспирант, lev_taptunov@tut.by,
УО Белорусская ГСХА, Республика Беларусь

Аннотация. В статье приводится адаптивная группа показателей систематизированной оценки логистической деятельности сельскохозяйственных организаций Беларуси на мезо- и макроуровнях, основанная на концепции системы сбалансированных показателей. Отражаются теоретические и практические аспекты обоснования показателей выделенных блоков (логистическая система в целом, материально-техническое обеспечение, производство, сбыт (распределение), вспомогательные подсистемы), в соответствии со спецификой функционирования исследуемых субъектов целесообразно оптимизации совокупного уровня их логистических затрат.

Ключевые слова: логистика, оценка, система, сельскохозяйственное производство, мезоуровень, макроуровень, затраты, оптимизация.

Введение. В современных условиях хозяйствования одним из векторов совершенствования агроэкономических систем целесообразно повышению их экономической эффективности является применение логистического подхода к организации и управлению соответствующими субъектами. Логистический подход предполагает реализацию глубокой системной оптимизации затрат ресурсов аккумулируемых в процессах движения материальных, информационных, финансовых и сервисных потоков на всех стадиях соответствующих технологических цепей [1]. Это, в свою очередь, является одним из основополагающих факторов снижения себестоимости