

УДК 631.158:658.3.012.2 (476)

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОДБОРА И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК

Леванов С.Ю., Козлов А.А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Известно, что эффективность производства в значительной степени зависит от человеческих ресурсов. Оптимальное сочетание количества и качества этих ресурсов зависит, в свою очередь, от рациональной организации подбора и оценки кадров на предприятии.

В настоящее время разработаны и апробированы на практике такие методы подбора и оценки персонала, которые при умелом сочетании дают практически 100%-ый результат в виде идеально подходящего предприятию работника, находящегося «на своем месте». Однако в Беларуси, как свидетельствуют исследования, на предприятиях АПК практикуется, как правило, шаблонный подход, основанный на одних и тех же приемах, используемых уже много лет. Особенно это характерно для сельскохозяйственных предприятий. Подобное положение дел, на наш взгляд, не способствует формированию персонала (коллектива работников), способного решать сложные производственные задачи в современных экономических условиях.

В процессе проведенного исследования нами установлено, что подбор персонала в подавляющем большинстве случаев осуществляется традиционными способами. Из внешних источников – через объявления в СМИ, биржи труда и работу с учебными заведениями; из внутренних – через создание кадрового резерва, повышение квалификации и переподготовку кадров.

К типичным недостаткам подбора персонала на предприятиях АПК (ОАО «Смолевичская бройлерная птицефабрика», УО СПК «Путришки», КСУП «Племзавод «Россия», СПК «Прогресс-Вертелишки» и др.) можно отнести невыразительное, шаблонное содержание объявлений, приводящее, с одной стороны, к большим затратам времени на отсеив неподходящих кандидатов, а с другой – потере потенциальных кандидатур из-за незаметности объявлений. Кроме того, не задействованы либо используются в незначительной степени современные методы подбора – кадровые агентства, интернет.

Оценка персонала основана на использовании только двух методов – собеседование и аттестация. Очевидно, что в современных условиях, при наличии большого разнообразия методов оценки этого недостаточно. Кроме того, система аттестации на предприятиях основана

на применении устаревших, шаблонных форм – собеседование, представление непосредственного руководителя, которые позволяют получить лишь узкие сведения о персонале. Это, на наш взгляд, не позволяет определить соответствие качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности и рабочего места.

В ходе проведённого исследования также было выявлено, что в с.-х. предприятиях практически не проводится аттестация и рационализация рабочих мест. Вместе с тем данные мероприятия позволяют не только учитывать изменения производственных возможностей рабочих мест, но и решать задачи их рационализации, оптимизации количества. Полагаем, что разработка и внедрение комплексной системы аттестации и рационализации рабочих мест позволит предприятиям АПК решить одну из важнейших задач: формирование оптимального и квалифицированного персонала организации.

Кроме того, на предприятиях необходимо организовать работу по анализу эффективности подбора и оценки персонала, которая в настоящее время не ведётся. Для этого можно использовать многочисленные наработки, известные из литературных и интернет-источников.

Внедрение современной, отвечающей сегодняшним реалиям системы аттестации персонала и рабочих мест приведёт к повышению эффективности оценки персонала и позволит делать обоснованные выводы о рационализации рабочих мест.

Таким образом, практическое использование предложенных мероприятий позволит, на наш взгляд, снизить затраты на поиск и приём на работу специалиста; снизить трудовые затраты на отсев негодных кандидатур; повысить эффективность оценки персонала; сделать обоснованные выводы о сокращениях, ротации, необходимости продвижения по карьерной лестнице и повышении квалификации; увеличить степень профессионального соответствия работников.

Наиболее важным моментом представляется то, что итогом современных подходов к проведению аттестации (персонала и рабочих мест) может стать сокращение численности персонала, имеющего низкий квалификационный уровень, а также повышение уровня квалификации оставшихся сотрудников, при этом объём производимых услуг или товаров не сократится. Следовательно, прежний объём работ при общем сокращении численности персонала может означать повышение производительности труда работников организации, что будет свидетельствовать об экономической эффективности предложенных нами мероприятий.