сти сбытовой деятельности предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

- 1. Дорошкевич, И. Н. Оценка платежеспособного спроса на экологически чистую продукцию в Республике Беларусь / И. Н. Дорошкевич, Т. В. Цебро // Современные технологии сельскохозяйственного производства: сборник научных статей по материалам XXIII Международной научно-практической конференции / ГГАУ. Гродно, 2020. С. 55-57.
- 2. Формирование эффективной системы сбыта сельскохозяйственной продукции / 3. М. Ильина [и др.]. Минск: Институт системных исследований в АПКНАН Беларуси, 2013. 185 с.

УДК 331.108.2

СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ В КСУП «МАЛОБЕРЕСТОВИЦКИЙ ЭЛИТХОЗ» БЕРЕСТОВИЦКОГО РАЙОНА

Черная Е. В. – студент Научный руководитель – **Ушкевич А. М.** УО «Гродненский государственный аграрный университет» г. Гродно, Республика Беларусь

Развитие персонала является одним из важнейших направлений деятельности по управлению персоналом и факторов успешной деятельности производства. Под развитием персонала понимается совокупность мероприятий, направленных на повышение квалификации и совершенствование психологических характеристик работников [1].

Целью исследования является изучение системы развития персонала на предприятии и пути ее совершенствования в КСУП «Малоберестовицкий элитхоз» Берестовицкого района на примере такого вида профессионального развития как обучение.

Предприятие в своей деятельности использует два главных вида обучения: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение в рассматриваемом хозяйстве понимается как обучение работника в первые два месяца его работы в организации.

Обучение в процессе деятельности включает в себя: курсы повышения квалификации, переподготовку, аттестацию, стажировку.

В КСУП «Малоберестовицкий элитхоз» работу по организации повышения квалификации рабочих осуществляет инспектор по кадрам.

Ежегодно составляется план-график о предложениях по обучению за счет средств республиканского и областного бюджетов.

Повышение квалификации специалистов в 2020 г. проводилось в БГАТУ, ГГАУ, ГрГУ им. Янки Купалы, в Институте государственной службы Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

В хозяйстве за последние годы произошло увеличение отчислений денежных средств на обучение персонала, т. к. высококвалифицированный персонал будет способствовать увеличению прибыли и развитию хозяйства за счет внедрения новых технологий производства. В 2020 г. данный показатель составил 3 тыс. руб., что на 50 % больше, чем в 2018 г.

Совершенствовать систему развития персонала на данном предприятии можно внедрив систему краткосрочного обучения.

Для оценки обучения сотрудники после его прохождения заполняют специальные анкеты и сдают их в отдел кадров, в которой проводится анализ и расчет результативности по данному критерию, выявляются причины неудовлетворенности и делаются выводы. Непосредственный руководитель заполняет анкету результативности обучения, проводит оценку в баллах. Далее проводится анализ полученных данных, делаются выводы о качестве обучения. На заключительном этапе оценки обучения происходит анализ всех данных и дается окончательная оценка эффективности проведенного краткосрочного обучения.

Пример расчета результативности краткосрочного обучения ведущего ветврача приведен в таблице 1 (на основании анкетирования).

Таблица 1 — Расчет результативности краткосрочного обучения ведущего ветврача КСУП «Малоберестовицкий элитхоз»

Критерий	Bec	Сумма	Результатив-	Резуль-
	*	баллов	ность, %	тат, %
Удовлетворенность сотрудника,	0,30	82	91,1	27,3
прошедшего обучение				
Удовлетворенность руководства	0,40	50	82,9	33,2
сотрудниками, прошедшими обу-				
чение				
Эффективность предложений по	0,30	85	85	25,5
совершенствованию деятельности				
подразделения и т. д.				
Общая результативность	1,00	X	X	86,0

Примечание — * Вес критериев определяется для каждой организации индивидуально

Затраты на совершенствование процесса подготовки персонала КСУП «Малоберестовицкий элитхоз» приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Затраты совершенствование подготовки персонала

Статьи затрат	Сумма, тыс. руб.
Информационное обеспечение (программа)	0,3
Привлечение временных специалистов для реализации мероприя-	3,7
тия (эксперт в области информационных технологий и менеджер	
по управлению персоналом)	
Итого	4,0

По результатам анализа введения подобных мероприятий на аналогичных предприятиях можно сделать прогноз о том, что реализация данного мероприятия приведет к росту объема выручки на 0,1 %. В 2019 г. в КСУП выручка составила 9035 тыс. руб. Следовательно, в результате мероприятия можно ожидать его роста на 9,0 тыс. руб. Таким образом, экономический эффект составит5,0 тыс. руб.

ЛИТЕРАТУРА

- 1. Герчикова, И. Н. Менеджмент: учебник / И. Н. Герчикова. 4-е изд. М.: «Юнити», 2010. 512 с.
- 2. Годовые отчеты КСУП «Малоберестовицкий элитхоз» за 2018-2020 гг.

УДК 338.3

ОЦЕНКА РИСКА БАНКРОТСТВА И ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Чичинина В. В. – студент

Научный руководитель – Какора М. И.

УО «Белорусский государственный университет пищевых и химических технологий»

г. Могилев, Республика Беларусь

В зарубежной и отечественной научной литературе существует множество подходов к оценке риска банкротства и финансовой устойчивости организаций. Широко используются факторные модели известных западных экономистов: Альтмана, Лиса, Таффлера, а также отечественные и российские модели прогнозирования банкротства с помощью инструментария множественного дискриминантного анализа (МDА-модели) Г. В. Савицкой, О. П. Зайцевой, Донцовой – Никифоровой [1].

Оценка риска вероятности банкротства с помощью указанных моделей выполнена на примере управляющей компании холдинга «Могилевская молочная компания «Бабушкина крынка» за 2019-2020 гг. и представлена в таблице 1.

Таблица 1 — Уровень риска вероятности банкротства управляющей компании холдинга «Могилевская молочная компания «Бабушкина крынка» за 2019-2020 гг.

Модели	2019 г.	2020 г.
Альтмана	1,02 (высокий)	1,76 (зона неопределенности)
Лиса	0,025 (высокий)	0,025 (высокий)
Таффлера	0,397 (низкий)	0,45 (низкий)
Савицкой	-13,98 (низкий)	-12,83 (низкий)