

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОДБОРА И ОТБОРА КАДРОВ НА ПРИМЕРЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Пирожникова Т. В., Чернов А. С.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Персонал – это один из главных ресурсов организации. Поиск и отбор персонала является продолжением кадровой политики предприятий и одним из ключевых элементов системы управления персоналом, тесно увязанным практически со всеми основными направлениями работы в этой сфере. В современном мире успех организации зависит от профессиональных качеств сотрудников, работающих в ней. Поэтому все чаще руководство уделяет особое внимание использованию наиболее эффективных систем подбора кадров, т. к. именно на этой стадии формируется будущий коллектив, закрываются потребности в персонале. Отбор новых работников не только обеспечивает режим нормального функционирования организации, но и закладывает фундамент будущего успеха. От того, насколько эффективно поставлена работа по отбору персонала, в значительной степени зависит качество человеческих ресурсов, их вклад в достижение целей организации. Таким образом, актуальность данной темы исследования очевидна.

В процессе исследования использовались следующие методы: монографический, абстрактно-логический методы, методы системного анализа и синтеза, графический, расчетно-конструктивный.

Основной задачей при найме на работу персонала является удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном отношении.

СПК «Озёры Гродненского района» является динамично развивающимся сельскохозяйственным предприятием, расположенным в Гродненской области.

Основным видом деятельности сельскохозяйственного предприятия является производство молока и мяса КРС и свиней, а также сахарной свеклы, рапса, зерна. Коэффициент специализации равен 0,26, это говорит о том, что предприятие имеет средний уровень специализации. СПК «Озёры Гродненского района» имеет молочно-мясное направление с развитым свеклосеянием.

В 2020 г. в СПК «Озёры Гродненского района» была получена следующая урожайность сельскохозяйственных культур: зерновых и зернобобовых – 61,2 ц/га, кукурузы на зерно – 69,2 ц/га, сахарной свеклы – 719,5 ц/га, овощей открытого грунта – 1200 ц/га, рапса – 34,3 ц/га. Также хозяйством было заготовлено большое количество кормов. поголовье КРС в 2020 г составило 6778 гол., в т. ч. 2040 гол. коров, 10 471 гол. свиней. Среднесуточный привес КРС составил 829 г, привес свиней – 729 г, среднегодовой удой молока – 9020 кг. В 2020 г. преобладают работники в возрасте 50-60 лет, имеющие среднее образование, со стажем работы от 5 до 10 лет. По итогам 2020 г. уровень рентабельности по хозяйству составил 23,1 %, уровень рентабельности без государственной поддержки – 17,5 %.

Подбором и отбором кадров управления в СПК «Озёры Гродненского района» занимаются председатель и главный инспектор по кадрам на основании регламентированных документов. Наиболее распространёнными в настоящее время методами, применяемыми на предприятиях Гродненского района, являются анкетные данные, тестирование, самооценка кандидата и собеседование.

В результате анализа системы отбора и подбора кадров в СПК «Озёры Гродненского района» выявлено: 1) проводится подбор кадров из внешних источников; 2) отбор проводится методом собеседования; 3) учитывая, что текучесть кадров на предприятии незначительная, в целом можно отметить, что система подбора и отбора кадров находится на достаточном уровне.

В ходе исследования нами выявлены следующие недостатки: 1) отсутствует карта компетенции; 2) отсутствует резерв кадров; 3) отсутствует составление карьерограммы; 4) недостаточно полно проводится работа с учреждениями образования по формированию резерва кадров; 5) недостаточно используется сайт предприятия для подбора и отбора кадров; 6) при подборе и отборе кадров в хозяйстве не используется программное обеспечение.

Нами разработаны направления совершенствования системы отбора и подбора кадров: внедрение программного обеспечения «1С: Предприятие 8. Кадровое агентство», повышение квалификации главного инспектора по кадрам, изменение в должностной инструкции на основании фотографии рабочего времени. Экономический эффект от предложенных мероприятий составит 3769 руб. Срок окупаемости составит 2 мес.

Таким образом, данные нововведения помогут повысить производительность труда, культуру управления, согласовать работу всех подразделений, сократить потери рабочего времени, повысить культуру

производства, уровень трудовой дисциплины и, наконец, объем и качество производимой продукции.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Бычков, В. П. Управление персоналом: Учебное пособие / В. П. Бычков, В. М. Бугаков, В. Н. Гончаров. – М.: Инфра-М, 2018. – 352 с.
2. Карпов, А. В. Психология менеджмента. Учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов. – М.: Юрайт, 2019. – 482 с.
3. Кязимов, К. Г. Управление персоналом. Профессиональное обучение и развитие / К. Г. Кязимов. – М.: Юрайт, 2019. – 202 с.
4. Руденко, А. М. Управление персоналом. Учебное пособие / А. М. Руденко. – М.: Феникс, 2020. – 320 с.
5. Тебекин, А. В. Стратегическое управление персоналом. Учебник / А. В. Тебекин. – М.: КноРус, 2020. – 720 с.

УДК 637.1:339.564 (476.6)

### ЭКСПОРТООРИЕНТИРОВАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВОЛКОВЫССКОГО ОАО «БЕЛЛАКТ»

**Пугач В. Н., Карпович Н. В.**

ГП «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси»

г. Минск, Республика Беларусь

Успешный экспорт продукции подразумевает создание новых стратегий продвижения и их запуск с максимальным повышением конкурентоспособности. Обновление экспортной политики является ключевым фактором успеха. В настоящее время для того, чтобы продвигать продукцию на внутренние и внешние рынки, необходимо реализовывать актуальные идеи с использованием новых технологий маркетинга, как в Волковысском ОАО «Беллакт», которое является крупнейшим предприятием по переработке молочного сырья, производству сухого молока, выпуску цельномолочной продукции и единственным производителем в стране молочной продукции для питания детей раннего возраста.

Основная функция продвижения продукции – передача информации о товаре, знакомство с ним потенциальных покупателей, убеждение их в необходимости ее приобретения и в конечном результате – увеличении спроса на данный товар.

За пределами Республики Беларусь Волковысское ОАО «Беллакт» традиционно известно как экспортер сухих продуктов на основе молока, детского питания и сливочного масла. Правильная стратегия по увеличению экспорта эффективна и способствует бесперебойной