

*Л.А. Казакевич, канд. физ.-мат. наук, доцент
Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный
технический университет», г. Минск*

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ АПК НА ПРИМЕРЕ ОАО «БАРАНОВИЧСКИЙ КОМБИНАТ ХЛЕБОПРОДУКТОВ»

Ключевые слова: кадровый потенциал, структура персонала, текучесть кадров, повышение квалификации, охрана труда.

Key words: staffing capacity, staff structure, staff turnover, training, safety

Аннотация: Проведен анализ состава и структуры персонала в ОАО «Барановичский комбинат хлебопродуктов». Рассмотрены вопросы текучести кадров, повышения квалификации персонала, охраны труда.

Abstract: An analysis of the composition from the staff structure at the Baranovich Bakery Plant was carried out. The issues of staff turnover, training of staff, occupational health and safety issues have been considered.

В современных условиях рыночных отношений для производства высококонкурентной продукции необходимы не только новейшее оборудование и прогрессивные технологии, но и профессиональный и интеллектуальный персонал, который имеет высокий уровень квалификации, моральных, деловых и личностных качеств, умеет сочетать инновационные методы хозяйствования с использованием рыночных механизмов [1]. Государственной программой развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016-2020 годы [2] особое внимание уделяется формированию и развитию кадрового потенциала организаций АПК.

Опыт ОАО «Барановичский комбинат хлебопродуктов» по кадровому обеспечению и созданию системы работы с персоналом является достаточно ценным. В настоящее время ОАО «Барановичхлебопродукт» является одним из крупнейших предприятий в Республике Беларусь по хранению и переработке зерна, производству комбикормов. Продукция, выпускаемая комбинатом, – это:

- мука (пшеничная, ржаная, зерно пшеницы цельносомольное);
- крупы (горох, гречка, манка, овсяная, рис, пшено);
- мучные полуфабрикаты (блинчики дрожжевые, дрожжевое тесто, манник, песочное тесто, пицца дрожжевая, пончики);
- здоровое питание (зерна для проращивания, клетчатка пшеничная);
- комбикорма (для птиц, свиней, КРС, рыб).

По состоянию на 01.01.2019 списочная численность работников комбината составила 904 человека, около половины из них – женщины. Следует отметить, что доля управленческого персонала достаточно высокая (29,3 %). Среди руководителей и специалистов 67,9 % имеют высшее образование, среднее специальное – 27,5%, профессионально-техническое – 3,9 %, общее среднее – 0,7 %. Что касается рабочих, то высшее образование имеют 4,3 %, среднее специальное – 16,5 %, профессионально-техническое – 37,6 %, общее среднее и базовое 41,6 %. Возрастная структура персонала характеризуется низкой долей работников предпенсионного и пенсионного возраста (47 человек).

Такая структура персонала соответствует специфике деятельности ОАО «Барановичхлебопродукт». Вместе с тем, имеет место сравнительно высокий уровень текучести кадров – 12,6 %. Кадровая служба комбината анализирует причины текучести и качественный состав увольняемых работников. Отмечается, что среди высококвалифицированной части персонала текучесть невысокая. Эффективными мероприятиями по сокращению текучести кадров являются:

- технико-экономические (улучшение условий труда, совершенствование системы материального стимулирования);
- организационные (совершенствование процедуры приема и увольнения работников, их профессионального продвижения);
- социально-психологические (совершенствование стилей и методов руководства, взаимоотношений в коллективе, системы морального поощрения).

В ОАО «Барановичхлебопродукт» действует стандарт предприятия СТП 00958648-19-2009 «Порядок подбора, расстановки и повышения квалификации кадров». В условиях современного производства постоянно возрастают требования к уровню подготовки персонала. Организация обучения, повышения квалификации и переподготовки персонала на предприятии длится круглый год. Главными задачами здесь являются приобретение работниками новых профессиональных знаний, подготовка руководящих работников и специалистов высоких квалификаций с учетом развития предприятия, создание резерва кадров необходимой квалификации.

В 2018 г. 26 человек (руководители и специалисты) повышали квалификацию в ГУДОВ «Центр повышения квалификации руководящих работников и специалистов» МСХП РБ, ИПК и ПК БНТУ, ИПК и ПК БГАТУ, БГСХА, БГИПК и ПК по стандартизации, метрологии и управлению качеством, ГИПК «Газ-институт», ГО «Институт повышения квалификации и переподготовки специалистов промышленности». Также на базе учебных центров велась подготовка рабочих для получения новой профессии

(2 человека), для получения смежной профессии (8 человек), получили смежную профессию. 10 человек прошли обучение по образовательным программам обучающих курсов. За работниками, которые были направлены на учебу, сохранялась средняя заработная плата на основном месте работы на весь период обучения. Затраты на осуществление мероприятий по повышению квалификации и профессиональному обучению персонала в 2018 г. составили 14022,94 руб.

Особое внимание в ОАО «Барановичхлебопродукт» уделяется организационным и техническим мероприятиям, предусмотренным действующими нормативными документами, по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В 2018 году несчастных случаев на производстве не зарегистрировано. Ежемесячно проводятся дни охраны труда и промышленной безопасности; ведется лабораторный контроль за факторами производственной среды на рабочих местах (шум, запыленность, освещенность, уровень электромагнитного излучения); осуществляется ежегодное обучение всех работников по охране труда, пожаровзрывобезопасности и ликвидации аварий. На комбинате действуют 33 инструкции по охране труда.

Таким образом, на комбинате уделяется серьезное внимание развитию кадрового потенциала и ресурсов личности. Это обеспечивает удовлетворение потребности в кадрах, их подбор, расстановку и продвижение. Имеет место непрерывное обновление знаний персонала, координация поведения работников, улучшение условий труда.

Список использованной литературы

1. Философова, Т.Г. Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность / Т.Г. Философова, В.А. Быков. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 296 с.
2. Государственная программа развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 годы. – Минск : 2016.

UDK 658:005.95

S.O. Zaika, S.V. Kuskova, c.e.s., docent

Kharkov Petro Vasylenko national technical university of agriculture, Kharkiv

FACTORS OF FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCES OF STAFF

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, профессиональные компетенции, управление персоналом, интеллектуальная ценность предприятия.