

мероприятий по этому вопросу. Особенностью современной имиджевой подготовки является ее коммуникативная направленность, поэтому особенно эффективными выступают методы обучения, предусматривающие контакт и взаимодействие, обеспечивающие построение диалога. Учитывая это, при подготовке педагогов высокого уровня необходимо использовать комплекс современных методов для обеспечения формирования практических навыков создания имиджа.

Литература

1. Коноплянко А.А. Преподавательская совершенность: когнитивные иллюзии и эффективная методика обучения профессиональным дисциплинам. / А.А. Коноплянко, Т.Н. Кузьмина // Инновационные направления интеграции науки, образования и производства: сборник материалов V Межд. научно-практ. конф. – Керчь: КГМТУ, 2024. – С. 637-639.
2. Гвоздев А.В. Значение развития «soft skills» у будущих преподавателей / А.В. Гвоздев, Т.А. Непарко // Формирование эффективной системы менеджмента в условиях транзитивной экономики: матер. I Межд. научно-практ. конф. - Мелитополь: МГУ, 2024 – С. 627-631.
3. Кузьмина Т.Н. Социальная значимость куратора высшего учебного заведения в воспитательном процессе / Т.Н. Кузьмина, В.Н. Кузьмин, Т.А. Непарко // Формирование эффективной системы менеджмента в условиях транзитивной экономики: матер. I Межд. научно-практ. конф. – Мелитополь: МГУ, 2024 – С.618-622.
4. Болтянская Н.И. Формирование структуры графической компетентности будущего инженера-педагога / Н.И. Болтянская, Т.А. Непарко // Переработка и управление качеством сельскохозяйственной продукции: Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. – Минск: БГАТУ, 2023. – С. 401-403.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ООО «ОЛЕКАН» ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ, ПОКАЗАТЕЛИ ЕГО ДВИЖЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Гаврилова Л.М., к.э.н., доцент

Забайкальский аграрный институт-филиал Иркутского государственного аграрного университета имени А.А. Ежевского, г. Чита

За годы экономических реформ в аграрном секторе кадровый потенциал существенно изменился. Снизились численность и качество трудовых ресурсов, возникла явная и скрытая формы безработицы на селе. Наличие и рациональное использование кадрового потенциала позволяют решать многие проблемы даже в сложных для предприятия ситуациях.

В составе кадрового потенциала ООО «Олекан» Забайкальского края за последние три года произошли значительные изменения: количество работников по организации сократилась на 13 человек, численность работников постоянных возросла на 26,6 % за счёт уменьшения рабочих сезонных и временных. Значительно увеличилась численность операторов машинного доения в 4,3 раза и специалистов на 10 %. В целом обеспеченность ООО «Олекан» кадровым потенциалом составляет 97,1 %. Недостаточно в хозяйстве таких категорий работников как: трактористов-машинистов, скотников КРС и специалистов.

При анализе текучести кадров важно оценить, какие по «качеству» сотрудники уходят, а какие остаются в организации, совпадает ли тенденция изменения качества персонала со стратегическими целями организации.

Секция 5: Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для АПК

Таблица 1 – Динамика показателей движения кадрового потенциала в ООО «Олекан» за 2021 – 2023 гг.

Показатели	Год			Отклонение 2023 г. от 2021 г (+, -)
	2021	2022	2023	
Коэффициент приема кадров	0,02	0,05	0,02	-
Коэффициент выбытия кадров	0,04	0,01	0,08	0,04
Коэффициент текучести кадров	0,02	0,01	0,05	0,03
Коэффициент постоянства кадров	0,94	0,94	0,90	- 0,04
Коэффициент стабильности кадров	0,98	0,99	0,95	- 0,03

Показатели движения кадрового потенциала за исследуемый период в хозяйстве значительно ухудшились. Коэффициент текучести кадров возрос на 0,03, это говорит о том, что количество людей, уволенных по собственному желанию, и по инициативе администрации стало больше. Этот коэффициент показывает, что на предприятии наблюдается излишняя текучесть (свыше 5 %), что влечёт за собой технологические, кадровые, организационные проблемы и экономические потери.

Основные причины ухода персонала в ООО «Олекан» следующие:

- несправедливая структура оплаты труда;
- нестабильные заработки;
- продолжительные и неудобные часы работы;
- не всегда благоприятные условия труда;
- отсутствие возможности для продвижения, обучения и повышения квалификации, развития опыта, карьерного роста.

Для оценки уровня интенсивности использования персонала и производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

Таблица 2 – Эффективность использования персонала в ООО «Олекан» за 2021– 2023 гг.

Показатели	Годы			2023 в % к 2021
	2021	2022	2023	
Произведено валовой продукции по себестоимости, тыс. руб.	91 147	100 450	107 765	118,2
Среднегодовая численность работников, занятых в с.-х. производстве, чел.	208	216	203	97,6
Отработано работниками, занятыми в с/х. производстве, тыс. чел.-час.	403	416	508	126,1
Фонд заработной платы, тыс. руб.	17 558	24 378	31 048	176,8
Среднегодовая заработная плата на 1 работника, тыс. руб.	84,4	112,9	152,9	181,2
Отработано за год 1 человеком, чел.-час.	1939	1926	2503	129,1
Произведено валовой продукции на 1 среднегодового работника, тыс. руб.	438,2	465,1	530,9	121,2
Произведено валовой продукции на 1 чел.-час., тыс. руб.	226,2	241,5	212,1	93,8

Эффективность использования персонала в ООО «Олекан» по отношению 2023 года к 2021 году повышается. Об этом говорит такой показатель, как производство валовой продукции на 1 среднегодового работника, который возрос на 21,2 %, за счёт увеличения стоимости валовой продукции на 18,2 % и уменьшения численности работников на 2,4 %.

Для более успешной и эффективной деятельности необходимо разработать мероприятия, которые в совокупности могут дать положительный эффект по обеспечению кадровой безопасности и в какой-то степени предотвратить возможность утечки важной информации ООО «Олекан». Среди таких мероприятий могут быть следующие:

- Разработка стратегии кадровой безопасности предприятия;
- обучение персонала в колледже агробизнеса и в Забайкальском аграрном институте за счет средств организации;
- подготовка и переподготовка кадров на базе ЗАБАИ, а также повышение квалификации работников за счет средств организации;
- прогнозирование набора персонала;

- организация нормальных условий для работы;
- организация развития инфраструктуры на селе;
- разработка и введение в действие мотивационной системы персонала;
- возобновить наставничество, которое помогает осознать значимость знаний и опыта работы;
- создание благоприятного эмоционального климата в коллективе;
- развитие у сотрудников чувства принадлежности к организации с помощью формирования стандартов обслуживания, ведения корпоративной рекламы, широкого использования логотипов компании, обеспечения сотрудников фирменной рабочей одеждой;
- организовать поздравление сотрудников с днем рождения от руководства коллектива;
- введение надбавки к заработной плате за выслугу лет;
- бесплатные подарки для сотрудников к праздникам;
- организация на рабочем месте бесплатного питания.

Предложенные мероприятия помогут не только сохранить кадровый состав, сплотить коллектив, но и повысить производительность труда, наладить систему планирования и контроля.

Литература:

1. Воронина, А. В. Управление персоналом : учебное пособие / А. В. Воронина, О. Г. Сорокина, А. В. Охотников ; под редакцией А. В. Ворониной. — 2-е изд., перераб. и доп. — Ростов-на-Дону : РГУПС, 2020. — 259 с. — ISBN 978-5-88814-892-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/140600>— Режим доступа: для авториз. пользователей.
 2. Стратегия развития кадров АПК : монография / С. Н. Волков, Е. Е. Сивак, О. Ф. Таныгин [и др.] ; под редакцией С. Н. Волковой. — Курск : Курская ГСХА, 2018. — 164 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/134811>— Режим доступа: для авториз. пользователей.
- Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/119285>— Режим доступа: для авториз. пользователей
1. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства Красноярского края : монография / Н. И. Пьжикова, Е. В. Пыханова, Е. Ю. Власова, Д. В. Паршуков. — Красноярск : КрасГАУ, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-94617-423-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/130114>— Режим доступа: для авториз. пользователей.

УДК 338.242

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ ПРИ ПОДГОТОВКЕ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ АПК РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Киреенко Н.В., д.э.н., профессор

Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск

Агропромышленный комплекс (АПК) Республики Беларусь является одной из приоритетных отраслей национальной экономики, развитие которого основывается на инновационном подходе. Поэтому в современных условиях недостаточная подготовка кадров может стать главным препятствием при внедрении инноваций и повышении конкурентоспособности страны. В данном контексте система дополнительного образования взрослых должна решить задачи по оперативному обеспечению различных отраслей