

Применение маркетинга в аграрной сфере обусловлено необходимостью обеспечения результативности предприятий и их оптимальным развитием в условиях кризисной и изменчивой ситуации на рынке. Сельскохозяйственное предприятие в состоянии и должно свести к минимуму те затраты, которые регулируются маркетинговыми функциями. Производитель продукции должен стать активным участником рынка, на которого будут ориентироваться посреднические структуры. Способность управлять маркетинговыми процессами позволит сельскохозяйственному производителю повысить эффективность труда и конкурентоспособность продукции, исследовать конъюнктуру рынка, а с помощью эффективных методов продвижения товаров на рынок и управлением сбыта быстрее доводить продукцию к конкретным потребителям и тем самым, снизить риск ухудшения качества.

### Список использованной литературы

1. An official website of the U.S. Department of Agriculture. – Режим доступа: <http://https://www.usa.gov/.../u-s-department-of-agriculture>
2. Официальный сайт службы сельскохозяйственного маркетинга. – Режим доступа: <http://www.ams.usda.gov/admin/overview.htm>.
3. Голубков Е. П. Современные тенденции развития маркетинга [Электронный ресурс] / Е. П. Голубков // Маркетинг в России и за рубежом. – 2004. – №1. – Режим доступа : [www. dis. ru](http://www.dis.ru).
4. Государственная служба статистики Украины [Электронный ресурс] – Режим доступа к ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

УДК 331. 103

## ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

**Мальцевич Н. В., к.э.н., доцент**

*«Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ, г. Минск»*

**Основин С. В., к.с-х. н., доцент**

*УО «Белорусский государственный экономический университет, г. Минск»*

**Мальцевич И. В.**

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск»*

**Ключевые слова:** персонал, мотивация

**Key words:** staff, motivation

**Аннотация:** Подбор персонала осуществляется на основании сравнения плана по человеческим ресурсам с численностью персонала, уже рабо-

тающего в организации. В результате определяются вакантные места, на которые необходимо найти сотрудников. Если такие места выявлены, начинается процесс подбора персонала, который проводится в несколько этапов: потребность организации в сотруднике; набор кандидатов; отбор кандидатов; соответствие требованиям; прием на работу

Summary: Personnel selection is carried out on the basis of a comparison of the plan for human resources with the number of personnel already working in the organization. As a result, vacancies are determined for which employees need to be found. If such places are identified, the process of recruitment begins, which is carried out in several stages: the need for the organization in the employee; recruitment of candidates; selection of candidates; compliance with the requirements; recruitment

При необходимости приема работников на вакантные должности существует два источника: внутренний (из работников организации) и внешний (из людей, до этого никак несвязанных с организацией).

Источники приема кадров в 2017 г. (ООО «Терра Пицца») распределены следующим образом: внутренние источники составляют 18 % от общего числа; принятие сотрудников через центр занятости населения – 27 %; рекомендации друзей и родственников – 55 %.

Подбор персонала осуществляется на основании сравнения плана по человеческим ресурсам и численностью персонала, работающего в организации. В результате определяются вакантные места, на которые необходимо найти сотрудников. Если такие места выявлены, начинается процесс подбора персонала, который проводится в несколько этапов: потребность организации в сотруднике; набор кандидатов; отбор кандидатов; соответствие требованиям; прием на работу [1-3]. Вся работу по организации подбора специалистов на вакантные и освобождающиеся должности координирует отдел по работе с персоналом:

- обеспечивает необходимое методическое сопровождение подбора;
- ведет необходимую документальную отчетность.

Руководители структурных подразделений при необходимости заполнения вакансий (либо на время исполнения обязанностей отсутствующего работника) оформляют заявку на подбор персонала и направляют в отдел по работе с персоналом. Основные источники найма персонала приведены в таблице 1.

**Таблица 1. Основные источники найма персонала**

Источники найма	Категории персонала			
	руководители	специалисты	прочие служащие	рабочие
Внутренние	-	+	-	-
Внешние	+	+	+	+

К негативным факторам можно отнести отсутствие внутренних источников набора в среде руководителей, а это говорит об отсутствии перспектив роста для амбициозных работников, и не дает основы для нематериальной мотивации работников.

Задача этапа отбора кандидатов состоит в определении наиболее подходящего из всех участвующих в конкурсе на данную должность. Предварительный отбор кандидатов проводится путем анализа резюме, документов кандидата, сбора рекомендаций, проведения собеседований. Менеджер по персоналу выдает кандидату на вакансию анкету соискателя для заполнения. Результаты собеседования, резюме кандидата на вакансии руководителей или специалистов и рекомендации менеджера по персоналу по кандидату на данную должность фиксируются в протоколе. Руководителю структурного подразделения, представившему заявку, направляется информация и комментарии о кандидатах, прошедших собеседование. Руководители заинтересованных структурных подразделений проводят собеседование с кандидатами, прошедшими первоначальный отбор, с целью уточнения характера работы, выполняемой в прошлом, проверки практических навыков (тестовые задания), оценки готовности кандидатов к работе. При необходимости могут быть организованы повторные собеседования и собеседования с руководителем по направлению или руководителем предприятия. Система показателей оценки персонала приведена в таблице 2.

**Таблица 2. Система оценки показателей кандидатов на этапе анализа резюме в зависимости от категории персонала**

Показатели	Категории персонала			
	руководители	специалисты	другие служащие	рабочие
Возраст	+	+		
Пол	+	+	+	+
Образование	+	+		
Опыт работы	+	+	+	+
Стаж работы	+	+		+
Умения, навыки			+	+
Специальные требования			+	+

Можно сделать вывод о том, что на этапе анализа резюме практически для всех категорий работников проверяются такие навыки как: возраст, пол, образование, опыт работы, стаж работы, умения, навыки, специальные требования. Оценка заявленных умений и навыков практически не проводится, что может повысить количество кандидатов, допускаемых до собеседования и повысить затраты времени, средств на отбор и оценку при собеседовании. Система показателей оценки кандидатов на вакант-

ную должность в зависимости от категории персонала представлена в таблице 3.

**Таблица 3. Система показателей оценки кандидатов на вакантную должность в зависимости от категории персонала**

Показатели оценки	Категории персонала		
	руководители и специалисты	другие служащие	рабочие
Условий достижения целей			
Личностных качеств			
Деловых качеств	+	+/-	+/-
Профессиональных знаний	+	+/-	-

Анализ таблицы 3 показывает, что практически не уделяется внимания оценке личностных качеств и мотивов работников при устройстве на работу, что может привести к психофизиологическому несоответствию работника выполняемому им труду. Ориентация организации только на персонал «как инструмент» может привести к негативным последствиям, поскольку формирование кадрового потенциала не будет происходить с полной эффективностью.

#### **Список использованной литературы**

1. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 192 с.
2. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: учебное пособие / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 96 с.
3. Щекин, Г.В. Теория и практика управления персоналом / Г.В. Щекин. – К.: МАУП, 2013. – 280 с.

**УДК: 657.3**

### **АГРЕГИРОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО БАЛАНСА В ЦЕЛЯХ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО АНАЛИЗА**

**Мамадияров Д.У., к.э.н., доцент**

*Ташкентский государственный аграрный университет, г. Ташкент,  
Узбекистан*

**Ключевые слова:** бухгалтерская отчетность, бухгалтерский баланс, актив, пассив, счета, управленческий баланс, управленческий анализ, управленческая информация, управленческие решения.