

3 лет, должны повышать квалификацию один раз в 3 года. Те работники, которые имеют необходимый уровень образования и стаж руководителя более 3 лет или стаж работы в отрасли более 5 лет без высшего и среднего специального образования, могут повышать квалификацию реже — примерно один раз в 6 лет.

Таким образом, в трехгодичную группу слушателей входят руководители, имеющие стаж работы на руководящих должностях: до трех лет ($q < 3$) и с высшим или средним специальным образованием (Рвс); до пяти лет ($q < 5$) без высшего и среднего специального образования (Рбвс).

В шестигодичную группу слушателей входят руководители, имеющие стаж работы на руководящей должности:

- 1) свыше трех лет ($q > 3$) и высшее или среднее специальное образование (Рвс);
- 2) свыше пяти лет ($q > 5$) без высшего и среднего специального образования (Рбвс).

Периодичность обучения для этой группы равна:

$Пучб = f(q > 5 \text{ Рбвс}, q > 3 \text{ Рвс})$.

Из расчета численности сотрудников, направляемых на учебу, следует исключить численность руководящих работников, ранее прошедших обучение в системе повышения квалификации (Куч), а также имеющих пред пенсионный возраст.

Определяем годовую численность слушателей трехгодичной группы обучения (Чучз) на УП «Агрокомбинат «Ждановичи».

Из расчета исключаем численность руководящих работников, ранее прошедших обучение в системе повышения квалификации Куч:

$Кучз = q < 5 \text{ Рбвс} = 9 + 5 + 4 + 2 = 20$;

$Кучз = q < 3 \text{ Рс} = 3 + 9 = 12$.

Таким образом:

$Чучз = ((25 + 23 - 19) + (16 + 15 + 9 - 11)) : 3 = 19$ чел.

Корректируем общую численность слушателей в системе повышения квалификации 27 (20 + 7) на коэффициент J, который в нашем случае равен 1,21 ($1,05 \times 1,11 \times 1,04$):

$Чуч = 26 \times 1,21 = 32$ чел.

Итак, общая годовая численность слушателей руководящего состава в системе повышения квалификации составляет 32 чел.

Список использованных источников:

1. Бороненкова, С.А. Комплексный экономический анализ в управлении предприятием / С.А. Бороненкова. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 352 с.
2. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / Г.В. Савицкая. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 282 с.

Н.А. Сырокваш, ст. преподаватель,

А.В. Трутенько, студент

Белорусский государственный аграрный технический университет

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

По мере развития и усложнения рыночных отношений и усиления конкуренции все большее число руководителей отечественных компаний начинает разделять тезис о том, что именно эффективное управление персоналом обеспечивает устойчивое конкурентное преимущество в современной экономике.

Для того чтобы достичь стоящих перед ней целей организация использует ресурсы. При всем многообразии используемых ресурсов они традиционно подразделяются на три основные группы – натуральные или природные (земля), материальные (капитал) и человеческие (труд) –называемые также факторами производства.

Комбинация ресурсов определяется, прежде всего, стоящими перед организацией целями. Согласно экономической теории, выбор ресурсов осуществляется на основе сравнения их удельной производительности, т.е. соотношением между затратами на приобретение ресурса и отдачей от его использования. Важнейшая цель управления персоналом – использование личностного потенциала каждого работника, который представляет собой комплексную характеристику способности работника выступать в роли активного субъекта производственной деятельности.

Управление персоналом – это целенаправленная деятельность руководящего состава, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики и методов управления персоналом. Объект управления – это отдельный работник, а также некая их совокупность, выступающая как трудовой коллектив.

Рост конкуренции, совершенствование технологий, борьба за потребителя и качество продукции заставляют предприятие ОАО «Агрофирма Лучники» по-новому рассматривать весь комплекс вопросов управления. Изменились и требования к работнику. Главным здесь является признание высокой социальной ответственности, лежащей в первую очередь на управляющих. Современный подход организации представляет собой сбалансированное сочетание человеческих ценностей, организационных изменений и непрерывных адаптаций к изменениям внешней среды. Все это потребовало существенных изменений в принципах, методах и формах работы с человеком в данной организации.

Известно, что уровень и результаты работы организации могут быть разными. Это легко объяснить уровнем техники, качеством машин и сырья, различием технологий. Но может быть все и одинаково у двух подразделений, а результаты разные. Ещё поразительнее ситуация, когда одно и то же подразделение в различные периоды времени, работает по разному при том же сырье.

Если присмотреться к таким фактам, то легко установить, что объясняется это различным уровнем и качеством управления.

Направления политики управления персоналом представлены на рис. 1:



Рис. 1. Направления политики управления персоналом, %

Человеческий потенциал, способность руководителя правильно поставить цель и эффективно распорядиться ресурсами становятся главным фактором успеха ОАО «Агрофирма Лучники». На первый план выдвигаются проблемы управления человеческими ресурсами организации (человеческие ресурсы (персонал организации) – это все работники любой организации). Цель менеджмента человеческих ресурсов принятие на работу компетентных и заинтересованных сотрудников, умение их удерживать, совершенствование их профессиональной подготовки.

Управление человеческими ресурсами – более широкое понятие, включающее в себя следующие составляющие:

- подход к человеку как к главному фактору реализации целей организаций;
- подход к человеку как к источнику доходов и статье инвестиций;
- анализ потребностей организации в человеческих ресурсах;
- анализ ситуаций с человеческими ресурсами во внешней по отношению к организации среде;
- формирование человеческих ресурсов организаций;
- создание системы взаимодействия работников, их взаимоотношения.

Взгляд на сотрудника как на источник расходов и затрат, которого надо покупать или которого надо сдерживать, в случае ОАО «Агрофирма Лучники» отсутствует. В философии менеджмента человеческих ресурсов сотрудники – это актив организации, человеческий капитал. Это означает меньший контроль над сотрудниками, на большую мотивацию и стимуляцию труда. При менеджменте человеческих ресурсов от самого сотрудника требуется активная позиция. Он больше не является объектом каких-то применяемых к нему мер или лицом, которому спускают циркуляры. Он лично ответственен за свои результаты труда, успехи и достижения, он сам должен следить за тем, реализует ли он те цели, которые сам себе поставил. Причем действует он во имя осуществления общих целей всей организации. Это предъявляет особые требования к структуре организации, ее политики в области организации труда и создания определенных условий труда. И то и другое должно оставлять место для развития личной инициативы. Это может означать, что определенные сотрудники могут за свой труд получить больше и продвигаться по служебной «лестнице» быстрее, чем другие.

На основе концепции развития всей организации определяются основные направления менеджмента человеческих ресурсов. Например, анализ может выявить, что интересы организации требуют заняться переквалификацией персонала, привлечением новых сотрудников, составлением программы обучения персонала для среднего звена и т.п. За реализацию политики менеджмента человеческих ресурсов отвечает служба кадров организации.

Список использованных источников:

1. Управление трудовыми ресурсами предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/bitstream>. – Дата доступа: 06.11.2021.
2. Маркетинг предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elib.cspu.ru/xmlui/bitstream/handle>. – Дата доступа: 04.11.2021.
3. Основы маркетинговой деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://works.doklad.ru-/view/U939O01fGzw.html>. – Дата доступа: 08.11.2021

А.Г. Гвоздик, асистент

Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ТУРИСТИЧНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Під терміном «управління» розуміють складну сукупність складових. Вона включає в себе: планування, контроль, оцінку робочого процесу, а також інші дії учасників, відповідальних за прийняття рішень. Менеджмент, або управління персоналом, відповідно, включає в себе оренду, навчання, розвиток і підвищення кваліфікації персоналу, переміщення персоналу, забезпечення безпеки, а також