

Стратегический план в процессе моделирования стратегического управления предприятием должен быть:

- инструментом достижения поставленных перед предприятием целей, способом документального оформления;
- представлен системой взаимосвязанных мероприятий по выполнению выбранной предприятием стратегии;
- определенным по срокам выполнения его этапов, ориентированным в долгосрочное будущее предприятия;
- обоснован относительно необходимых расходов и инвестиций для обеспечения стратегических акций;
- гибким, способным реагировать на изменения внутренней среды или окружающей обстановки предприятия;
- количественно определенным, четким, простым для чтения и понимания исполнителями; реальным, то есть возможным для внедрения.

Составной частью стратегического управления является мобилизация организационного потенциала предприятия, предусматривающий его качественное усиление и структурную трансформацию. При подготовке к осуществлению изменений и формировании модели эффективного стратегического управления в первую очередь определяется один из уровней изменений, который может быть внедрен на предприятии.

Уровень изменений обусловлен масштабностью цели стратегического управления и диапазоном рыночных и внутрихозяйственных действий для ее реализации. Таким образом, модель эффективного стратегического управления определяет базовые условия, которые могут изменяться, усиливаться под влиянием изменений внешнего окружения или внутренней среды, и их наличие является необходимым для формирования конкурентоспособного позиционирования предприятия на рынке

УДК 331.108

М. М. Лаптенюк

(Республика Беларусь)

Научный руководитель Н. Г. Королевич, к.э.н., доцент
Белорусский государственный аграрный технический университет

**ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА
КАК НАПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ РУП «ШИПЯНЫ-АСК», МИНСКАЯ ОБЛАСТЬ)**

В современных условиях наиболее значимым элементом управления организацией становится управление профессиональным развитием кадров, основными формами которого являются профессиональное обучение, развитие карьеры, подготовка резерва руководителей. С этой целью на РУП

«Шипяны-АСК» предлагается внедрить технологию «кадровый резерв», которую постепенно осваивают передовые зарубежные и белорусские организации.

Технология «кадровый резерв» – это целенаправленный отбор кандидатов с помощью различных инструментов оценки для замещения освободившихся должностей в будущем. Суть данной технологии заключается в следующем: из сотрудников компании путем тестирования отбираются наиболее перспективные, которые через некоторое время при определенных условиях смогут занять управленческие позиции. Кандидаты знают, что они на особом счету, и осведомлены о том, какие пробелы в образовании или недостатки характера им нужно ликвидировать, чтобы получить должность. Кроме того, что будущие назначенцы будут хорошо подготовлены, компания достигает и другой цели. Сотрудники этих компаний более лояльны и мотивируемы.

РУП «Шипяны-АСК» должно выглядеть на рынке труда как привлекательный, перспективный работодатель. Этому может способствовать налаживание и поддержание контактов с высшими учебными заведениями. Для работы в организациях следует подбирать сотрудников, подходящих как по личным, так и по деловым качествам, которые будут использовать свои способности и готовность к работе на благо достижения целей организации. Следует предоставить всем кандидатам и сотрудникам, при соответствующей квалификации, равные шансы в профессиональном развитии. При наборе сотрудников, которых предполагается использовать на руководящих должностях, следует обращать внимание на способность и готовность брать на себя новые и более значительные задачи. В рамках достижения целей организации следует предоставить сотрудникам возможность полностью реализовать свои знания, опыт и поддерживать их путем предоставления соответствующих должностей и личного мотивирования.

Затраты на приведение квалификации работников в соответствие с существующими и потенциальными потребностям практики являются инвестициями в будущее организации. Уже в начале рабочей жизни следует передать сотрудникам необходимые знания и способность брать на себя ответственность за свою деятельность внутри организации. Путем делового тренинга работники во время выполнения своих должностных обязанностей должны успеть адаптироваться к изменяющимся и возрастающим требованиям, должны проявлять инициативу в повышении своей квалификации, что будет способствовать поддержанию и расширению возможностей использования сотрудника.

Профессиональный квалификационный рост можно дополнить мероприятиями, содержание которых выходит за рамки специальности сотрудника. Они направлены на получение дополнительных знаний прежде всего

о своей организации и окружающей его среде. Кроме того, эти мероприятия должны способствовать развитию личности и подготовке к ответственным руководящим заданиям.

Целью квалификационного роста сотрудников является увязывание его личных способностей и интересов с требованиями как отделов и рабочих групп, так и всей организации. Руководители РУП «Шипяны-АСК» должны позволять сотрудникам при возникающей необходимости принимать участие в соответствующих мероприятиях по повышению квалификации. Разработка концепций кадровой политики на РУП «Шипяны-АСК» сегодня все теснее должна увязываться с целью эффективного использования персонала. Эффективность организационной структуры предприятия характеризуется, такими показателями, как степень выполнения заданий, удовлетворенность работника своим делом, длительное отсутствие, непосещение и текучесть рабочей силы, количество острых конфликтов, количество жалоб, несчастных случаев и других инцидентов.

Ответственные руководящие должности на всех уровнях должны занимать преимущественно сотрудники рассматриваемой организации. Поэтому следует целенаправленно готовить соответствующих сотрудников организации к выполнению задач руководящего характера. Для этого следует набирать сотрудников, которые, помимо специальных знаний и интеллектуального развития, располагают значительным уровнем способностей по организации, управлению и предпринимательству, чем могут таким особым образом способствовать достижению предпринимательских целей организации. Подобные мероприятия следует дополнять параллельными семинарами по менеджменту для руководящих кадров и молодых подрастающих руководящих специалистов со всех организаций корпорации.

УДК 339.138

А. Мамедова

(Азербайджанская Республика)

Научный руководитель М. Г. Джалилов, д.ф.э., доцент
Азербайджанский государственный аграрный университет

ПРОБЛЕМЫ МАРКЕТИНГА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ В АПК

Аграрный промышленный комплекс объединяет более десяти секторов экономики по производству, переработке, транспортировке, хранению и доставке сельскохозяйственной продукции. Как известно, производство сельскохозяйственной продукции зависит от природно-географических условий, что оказывает огромное влияние на производительность. Кроме того, эта продукция часто является скоропортящейся, ее трудно транспор-