

- помочь менеджерам среднего и высшего звена в выборе вида продукции, востребованной рынком;
- обеспечить снижение себестоимости, повышение качества, надежности продукции, выполнение требований международных стандартов.

Положительный опыт внедрения в учебный процесс дисциплины «CALS-технологии» целесообразно использовать в дальнейшем для подготовки специалистов по экономической информатике, квалификация которых соответствует требованиям к бизнес-аналитикам и системным аналитикам (данные специальности введены Постановлением Министерства труда и социальной защиты от 15 декабря 2009 г. № 148).

Одной из важных проблем внедрения CALS-технологий является оценка эффективности их практического внедрения. Для ее решения необходимо выделение этого нового и актуального направления научных исследований в области экономики, включающее как теоретические исследования, так и их практическое применение с разработкой соответствующих методик, позволивших оценить эффективность их внедрения. К этой тематике целесообразно подключение усилий аспирантов и докторантов.

## ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

*Л.А. Казакевич, к.ф.-м.н., доцент, С.С. Масловская, ассистент  
Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)*

При оценке кадрового потенциала организации обычно проводят анализ численности работников и их состава по полу, возрасту, специальности, должности и уровню квалификации. Изучают также обеспеченность структурных подразделений трудовыми ресурсами, показатели движения персонала. При этом практически не затрагиваются социальные аспекты трудовой деятельности (мотивации труда, профессионально-квалификационного роста удовлетворенности трудом и т. п.), что не позволяет разработать систему мер, направленных на улучшение обеспеченности предприятия кадрами, совершенствование их структуры и использования.

Оптимальное обеспечение предприятия трудовыми ресурсами, установление их рациональной структуры, сокращение текучести кадров и обеспечение стабильности трудового коллектива является одной из важнейших задач кадровой политики предприятия в настоящее время.

Кадровый потенциал организации зависит от персонального потенциала каждого работника организации и обладает свойством целостности, принципиально отличным от свойств, присущих индивидуальному потенциалу каждого из работников в отдельности. Персональный потенциал характеризуется наличием, уровнем проявления и значимостью деловых качеств сотрудников.

В организации работы с персоналом на предприятии программной целью должно стать овладение механизмом управления трудовой деятельностью человека в строгом соответствии с принципами эффективного использования личностного потенциала работника. Эти принципы должны реализовываться по трем главным направлениям:

- создание необходимых условий для всестороннего развития личностного потенциала человека;
- обеспечение условий для наиболее полной мобилизации потенциала работников предприятия на достижение стоящих перед ними задач;
- постоянное и систематическое развитие профессиональных качеств трудящихся в соответствии с долгосрочными задачами развития производства.

Разработка методики оценки кадрового потенциала персонала организации представляет собой довольно сложную задачу, в которой можно выделить несколько этапов.

На *первом этапе* необходимо установить, что включает в себя личностный потенциал. Здесь целесообразно принять во внимание квалификационный, психофизиологический, образовательный, коммуникационный, нравственный, творческий потенциалы работника как наиболее значимые.

На *втором этапе* необходимо составить перечень качеств, характеризующих личностный потенциал персонала. Качества, составляющие квалификационный потенциал характеризуют профессиональные знания, умения, навыки, обуславливающие профессиональ-

ную компетентность. Психофизиологический потенциал рассматривает работоспособность персонала. Образовательный потенциал должен отражать интеллектуальные и познавательные способности работника. При рассмотрении коммуникационного потенциала важную роль играет способность к сотрудничеству, коллективной организации, взаимодействию. Среди показателей характеризующих нравственный потенциал, можно выделить ценностные ориентации, мировоззрение, мотивацию. Творческий потенциал подразумевает наличие таких качеств как неординарность, креативность, творческий подход к делу.

*Третий этап* — это выбор шкалы и проведение экспертной оценки качеств, характеризующих личностный потенциал персонала. Оценка проводится среди рабочих, специалистов и руководителей. Шкала для экспертной оценки показателей должна быть простой и понятной.

Предлагаемые подходы при экспертной оценке личностного потенциала персонала были реализованы в ряде сельскохозяйственных организаций. В качестве экспертов выступали руководители и специалисты хозяйств, а также студенты БГАТУ, проходящие производственную практику. В таблице 1 приведены обобщенные результаты экспертной оценки качеств, характеризующих личностный потенциал рабочих, руководителей и специалистов. Использовалась пятибалльная шкала.

Таблица 1 – Качества, характеризующие личностный потенциал персонала

Потенциал	Качества	Экспертная оценка		
		Рабочие	Руководители	Специалисты
Творческий	Навыки поиска новых решений	3	5	4
	Нестандартность мышления	4	4	4
	Способности	4	5	5
	Одаренность	3	4	4
	Талант	3	4	3
	Креативность	3	5	4
Квалификационный	Уровень образования	4	5	5
	Профессиональные навыки	5	5	5
	Квалификация	3	5	4
	Профессиональная подготовка	5	5	5
Психофизиологический	Выносливость	5	4	4
	Работоспособность	4	4	4
	Устойчивость к стрессам	3	3	3
	Стиль поведения в кризисных ситуациях	3	4	4
	Концентрация	4	4	4
Образовательный	Уровень и качество образования	3	5	5
	Уровень знаний	4	5	5
	Культура человека	4	4	4
	Познавательность	3	4	4
	Умения	4	4	4
	Навыки	5	5	5
Коммуникационный	Неконфликтное общение	3	4	3
	Способность к сотрудничеству	3	4	4
	Организованность	3	4	4
	Активность в совместной деятельности	4	4	4
Нравственный	Восприятие ценностей	4	4	4
	Понимание ценностей	5	5	5
	Ответственность	3	4	4
	Взаимовыручка	5	4	4

Как видно, экспертные оценки кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций достаточно высокие. В какой-то мере это является результатом движения рабочей силы. Но более важную роль играет правильная кадровая политика организаций.

Общие рекомендации, направленные на формирование и развитие кадрового потенциала, следующие:

- отбор руководителей и специалистов, регулярная их аттестация, что может служить средством достижения устойчивости управленческого персонала;

- курс на установление устойчивой структуры персонала по возрастному составу, учитывая, что наиболее высокая трудовая активность характерна для работников в возрасте 25–49 лет, а у лиц старше 50 лет трудовая активность постепенно снижается. Однако уменьшать численность персонала старше 50 лет следует в разумных пределах, так как их опыт может оказаться полезным для молодых работников;
- усилия кадровой политики на повышение уровня квалификации рабочих как важнейшего фактора обеспечения конкурентоспособности производства;
- систематический анализ причин увольнений и формирование стабильных трудовых коллективов;
- проведение мероприятий, стимулирующих высокое качество и производительность труда увеличением его оплаты, решением социальных проблем работников, улучшением условий труда.

Следует иметь в виду, что формирование и развитие кадрового потенциала организации проходит определенные этапы. Их последовательность составляет кадровый цикл, который включает оценку потребности в персонале, планирование персонала, а также маркетинг персонала и набор кандидатов из внешних источников. В организации существуют и внутренние источники персонала, например, молодые специалисты. Процесс формирования кадров идет далее за счет отбора, расстановки, адаптации и обучения персонала. Важную роль играет мотивация и повышение активности работников. Оценка деятельности персонала служит основой для его продвижения (повышение, перевод, понижение, увольнение). Обратная связь в кадровом цикле состоит в формировании кадрового резерва. Наряду с формированием и развитием кадрового потенциала существуют и процессы его обновления, которые включают уход в отставку (высвобождение персонала) и пополнение кадрового резерва, а также активное использование различных механизмов занятий конкретными должностями (выборы, конкурсы, выдвижение, назначение).

## **АГРОСТРАХОВАНИЕ — ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ БЕЛОРУССКОЙ ПРАКТИКИ**

**Т.Н. Кондратьева, к.э.н., доцент**

*Белорусский национальный технический университет (г. Минск),*

**В.Л. Тарасевич, к.т.н., доцент**

*Институт современных знаний (г. Минск)*

Белорусская практика организации агрострахования, имеет свои особенности. Это обязательная форма страхования; единственный государственный страховщик; ограниченный круг объектов страхования; ограниченный перечень страховых случаев; особенности в определении страховой стоимости, в субсидировании страхования, в организации фонда предупредительных мероприятий.

Сама по себе констатация особенностей организации агрострахования в республике не позволяет сделать заключение о рациональности организации этого вида страхования. Для того чтобы оценить ее эффективность, необходимо проанализировать, в какой мере учтены интересы всех субъектов страховых отношений (страхователя, страховщика, регулятора, т.е. государства).

Первая особенность белорусского агрострахования — обязательный характер. Эта форма агрострахования не является общепризнанной. Например, в 90-х годах в США правительство ввело обязательное страхование урожая, которое через год было отменено из-за негативной реакции сельхозпроизводителей. Нет обязательного агрострахования и у наших соседей — в России и в Украине.

Отношение к обязательной форме страхования у субъектов страхового рынка не однозначное. Для сельхозпроизводителей страхование в любой форме ведет, в конечном счете, к росту цены продукции и, как следствие, к сложностям ее реализации. Поэтому производители, как показала практика, негативно оценивают эту форму страхования и рассматривают ее как дополнительный налог. С позиции развития страхового рынка введение очередного вида обязательного страхования означает усиление монополизации рынка, что ограничивает возможности ведения бизнеса другими страховщиками, ставя их в неравные условия по