

дарственного университета совместно с учеными Алтайского государственного технического университета.

При этом стоит учитывать тот факт, что люпин является хорошей средообразующей культурой, повышающей плодородие почвы и улучшающей ее физическое, химическое и фитосанитарное состояние (повышает влагоемкость и содержание водопрочных агрегатов, уменьшает уплотненность и пахотного, и подпахотного горизонтов за счет биодренажа корневой системой, что формирует благоприятный водный и питательный режимы). Немаловажна роль использования зеленой массы люпина на удобрение, при которой почва обогащается органическим веществом, симбиотическим азотом, усвояемым фосфором и обменным калием. Для нашей страны люпин – наиболее значимая для сидерации культура. Зеленая масса люпина отличается высоким содержанием биологически полноценного легкопереваримого белка, разнообразием минеральных веществ и витаминов, поэтому весьма полезна животным как в свежем виде, так и в виде силоса, зерносенажа, травяной муки, гранул или брикетов.

Таким образом, в последующие годы возделывание люпина может быть наиболее прибыльным направлением деятельности сельскохозяйственных предприятий и одной из главных культур, с учётом того, что биоразлагаемая посуда на основе люпина экологически безопасна как для природы в целом, так и для здоровья человека, а экономические затраты на изготовление её ниже в сравнении с затратами на сбор и переработку синтетического пластика.

УДК 331.108: 339.137

Марина Пахоли

(Украина)

Научный руководитель А.В. Гридин, к.э.н., ст. преподаватель Харьковский национальный технический университет сельского хозяйства имени Петра Василенка

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Повышение экономической эффективности производственно-хозяйственной деятельности, а также улучшение качества выпол-

няемых работ персоналом во многом зависит именно от трудовых ресурсов, являющихся основной производительной мощностью предприятия. Поскольку персонал является основным ресурсом любого предприятия, проблема повышения эффективности труда имеет особое значение в рыночной экономике и только такая ориентация может обеспечить рост как эффективности производства, так и производительности труда в целом. Этот вопрос особенно актуален в контексте экономического кризиса, наблюдающегося на современном этапе развития страны.

Персонал предприятия представляет собой совокупность штатных сотрудников, прошедших необходимую профессиональную подготовку и имеющих практический опыт работы. В зависимости от степени его подготовки, компетентности, оптимальности размещения на производстве, уровня организации и стимулирования труда зависят результаты деятельности всего предприятия.

Актуальной проблемой для любого предприятия всегда было и остается поддержание и постоянное повышение эффективности труда его персонала. Уровень использования и сбалансированности труда персонала зависит от высоких конечных результатов, обеспечения устойчивого развития организации, а также создания соответствующего уровня конкурентоспособности и достижения определенных конкурентных преимуществ, как предприятия в целом, так и его сотрудников индивидуально.

Кадровый потенциал является стратегическим ресурсом в обеспечении конкурентоспособности на рынке. На него влияют личные качества человека, профессиональные знания и умения, корпоративная и организационная культура, стремление к профессиональному росту, формальная и неформальная структура коллектива, организационно-управленческие факторы и факторы макроструктуры. Степень реализации кадрового потенциала определяет его эффективность.

Понятие «кадровый потенциал» следует рассматривать как возможности определенной категории рабочих, специалистов, других категорий сотрудников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед обществом, регионом, коллективом целями на определенном этапе развития. Данный подход к определению кадрового потенциала дает возможность

всестороннего анализа любой категории кадров на основе объективных экономических законов в соответствии с выбранным объектом, предметом исследования, а также его целями и задачами.

Поскольку сотрудники предприятия являются основной рабочей силой в организации, возникает вопрос о качественном и эффективном использовании персонала, а также определении степени его влияния на производство. Основными критериями в его оценке являются следующие показатели: уровень обеспечения предприятия трудовыми ресурсами; качественный состав трудовых ресурсов; характеристика движения рабочей силы; использование рабочего времени сотрудников предприятия; продуктивность труда; трудоемкость продукции предприятия и тому подобное.

Анализ вышеупомянутых показателей позволит решить следующие задачи:

- оценить трудовой потенциал предприятия в целом и каждого из его подразделений в отдельности;

- определить степень соответствия профессиональной подготовки кадров и их структуры текущему научно-техническому уровню производства и его организации;

- установить уровень безопасности персонала в процессе производства;

- определить степень обоснованности поставленных задач с целью повышения производительности труда и снижения себестоимости продукции;

- выявить резервы повышения производительности труда.

Следующим этапом анализа кадрового потенциала предприятия является оценка качественных характеристик эффективности использования трудовых ресурсов. Основным показателем качества работы является ее производительность. Производительность труда является результирующим показателем деятельности предприятия, характеризующим эффективность использования его трудовых ресурсов.

Увеличение производительности труда отражается в увеличении выработки на единицу рабочего времени. Однако его повышение может происходить как вследствие увеличения интенсивности труда, так и за счет увеличения производительности труда, которые являются двумя взаимосвязанными показателями. Производительность труда на отдельном предприятии определяется как количест-

во живого труда, затраченного на единицу произведенной продукции, или способность какой-либо конкретной работы производить определенный объем продукции на единицу рабочего времени.

Таким образом, анализ персонала поможет оценить его влияние на конкурентоспособность предприятия. Оценка кадров позволит принимать взвешенные управленческие решения относительно развития кадрового потенциала. В долгосрочной перспективе сотрудники получают высокий уровень профессиональной подготовки, а предприятие приобретает новые конкурентные преимущества, позволяющие эффективно действовать на целевом рынке.

УДК 005:004:631.1

С. Плющенко
(Республика Беларусь)

Научный руководитель И.И. Станкевич, ст. преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФУНКЦИЙ ИНФОРМАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УПРАВЛЕНИИ ОАО «ОЗЕРИЦКИЙ-АГРО»

ОАО «Озерицкий-Агро» осуществляет свои управленческие процессы на основе функционального распределения. Управленческая деятельность предприятия на всех уровнях управления базируется на основных функциях информационного менеджмента. От наличия всех функций и грамотного их исполнения зависит успех предприятия.

Функция планирования в управлении организацией заключается в доведении плана выполнения показателей до сотрудников, а также обмене информацией между сотрудниками предприятия через локальную сеть. Модернизация производства и приобретение нового высокотехнологичного оборудования также являются главной составляющей функции планирования.

Функция организации заключается в соблюдении норм безопасности и природоохранных норм, а также рациональном использовании природных ресурсов. Система управления построена так, чтобы ее элементы не подвергались коренным изменениям под влиянием внешней и внутренней среды. Любой работник имеет одного начальника, что позволяет менеджерам квалифицированно обеспечить и проконтролировать работу ограниченного числа подчиненных.