

значительным экономическим потенциалом, способствующим развитию не только самого аграрного производства, но и многих отраслей промышленного производства.

Особенно актуально признание АПК приоритетной отраслью народного хозяйства в настоящий момент, то есть в условиях обострившихся кризисных явлений в экономической и в общественной жизни государства в целом. Кризис позволяет определить наиболее уязвимые места нашей экономики (металлургия, химическая промышленность) и увидеть действительно наиболее устойчивую отрасль — АПК, как на региональном, так и на общегосударственном уровне. Так, сегодня, в условиях кризиса, агропромышленный комплекс — единственная отрасль хозяйства, которая планирует хотя бы незначительное превышение прошлогоднего основного показателя — объемов производства валовой продукции (1%). По расчетам института аграрной экономики Украины, 1 гривна, вложенная в основную сферу АПК — сельское хозяйство — дает возможность работы 12 гривнам в других отраслях народного хозяйства. Считаем, что инвестировать нужно в основной капитал сельского хозяйства.

Государственное регулирование инновационно-инвестиционного процесса в АПК Украины на основе системного и комплексного подходов позволит создать действенную систему условий обеспечения инвестиционного климата в агропромышленном комплексе такого уровня, который даст толчок к его качественно новому, инновационному развитию. Полагаем, что решить эту проблему можно, путем создания действенного механизма государственного регулирования рынка инновационных инвестиций агропромышленного назначения, основные составляющие элементы которого были обозначены нами в статье.

## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В АПК

*И.К. Рудак, к.э.н., Фазел Карими Токтам, аспирантка  
Белорусский государственный экономический университет (г. Минск)*

Известно, что необходимым условием успешного функционирования любого предприятия является эффективное управление человеческими ресурсами. По мнению большинства теоретиков и практиков в области менеджмента, чем лучше та или иная организация работает с «человеческим капиталом», тем большую прибыль она получает. Это особенно актуально в настоящее время, когда предприятия испытывают немалые финансовые затруднения. Проблема выживаемости в условиях жесткой конкуренции и ограниченности ресурсов во многом должна решаться за счет резервов, использование которых не требует больших затрат.

Система управления персоналом способствует выявлению резервов роста производительности труда, определению путей эффективного использования персонала и рабочего времени, устранению простоев и непроизводительных затрат, повышению трудовой и производственной дисциплины, сокращению текучести персонала, материальному и моральному стимулированию труда. Важнейшей задачей развития системы управления персоналом является переход от формальной кадровой работы к управлению человеческими ресурсами, направленному на выявление резервов повышения эффективности использования персонала с целью обеспечения прироста дохода.

В рамках программы развития АПК в Республике Беларусь особое внимание уделяется подготовке и развитию персонала. Изменяющиеся требования к работникам предполагают разработку системных и своевременных мероприятий. Развитие персонала является мотором прогресса и обновления организационных знаний. Целью развития персонала является создание квалифицированного и творческого фундамента для разработки новых рыночноориентируемых идей и рыночноактивных продуктов, а также для развития индивидуальных потенциалов работников.

Планируется, что финансирование переподготовки и повышения квалификации работников АПК Беларуси будет осуществляться за счет средств республиканского и местного бюджетов. Положение о непрерывном профессиональном обучении рабочих (служащих) дополнено важной формулировкой следующего содержания: финансирование расходов на переподготовку и повышение квалификации рабочих (служащих), направляемых сельскохозяйственными и иными организациями, осуществляющими производство и переработку сельскохозяйственной продукции, обособленными подразделениями юрлиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность по про-

изводству сельскохозяйственной продукции, а также крестьянскими (фермерскими) хозяйствами и организациями, обслуживающими сельское хозяйство, производится за счет республиканского или местных бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством. Аналогичная формулировка внесена в положение о порядке осуществления повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников.

Однако следует отметить, что средства, выделяемые республиканским и местными бюджетами, должны приносить реальную отдачу в виде стабильно функционирующих современных производств. В будущем особое внимание планируется уделить также анализу экономической эффективности сельхозпроизводств. Таким образом, учитывая необходимость развития персонала в АПК, а также стремление активизировать отдачу после обучения, и соблюдение принципа экономической эффективности, целесообразно уделять внимание аспектам, связанным с оценкой мероприятий по развитию персонала.

Для того чтобы персонал более ответственно относился к процедуре развития, целесообразно установить контроль за возможными результатами. Для определения эффективности вложенных инвестиций в «человеческий капитал» необходимо принять во внимание количество работников, повысивших качество и эффективность работы после обучения  $P_э$ , (например, количество тех работников, которые повысили качество выпускаемой продукции, привнесли новые идеи в управление предприятием, разработали рационализаторские предложения и т.д.), и суммарное количество работников, прошедших обучение за отчетный период  $P_о$ .

$$O_{PH} = \frac{P_э}{P_о} \times 100\%$$

Заметим, что для измерения качества и эффективности работы персонала до и после обучения в подразделениях должны быть установлены критерии оценки (например, выполнение норм выработки, снижение доли брака, усовершенствование технологии и т. п.). Для оценки качества работы персонала после обучения должен быть установлен временной лаг (допустим, 3–6 месяцев). Это означает, что только по истечении трех-шести месяцев со дня завершения обучения непосредственный руководитель сможет сделать окончательный вывод о результативности процесса обучения.

В случае идентификации положительного результата, полученного после реализации мероприятий по развитию персонала, работника может ожидать поощрение. Отсутствие положительной динамики в текущей работе после процедуры развития (обучения, повышения квалификации, переподготовки) может быть основанием к компенсации работником денежных средств, потраченных на его обучение (развитие).

Подобный расчет и анализ динамики приведенного показателя, может способствовать со стороны кадровых служб более корректно и обоснованно составлять планы по развитию карьеры сотрудников, формировать резерв руководящих работников, а также резюмировать информацию о кадровом потенциале персонала и, как следствие, разрабатывать мероприятия по повышению эффективности развития персонала на конкретном предприятии. Для работников, претерпевающих развитие, подобный контроль будет способствовать инициированию применения теоретических знаний на практике, а также генерации идей в направлении совершенствования работы, как конкретного подразделения, так и всего предприятия в целом.

## **ЗЕМСКІЯ ВЫБАРЫ ВОСЕННЮ 1917 г. ЯК ФАКТАР ПАЛІТЫЧНАЙ САЦЫЯЛІЗАЦЫІ БЕЛАРУСКАГА СЯЛЯНСТВА**

**І.М. Рыжанкоў, к.г.н.**

*Беларускі дзяржаўны тэхналагічны ўніверсітэт (г. Мінск)*

Звяржэнне самадзяржаўя абумовіла прыцягненне насельніцтва, у тым ліку раней пазбаўленага выбарчага права, да ўдзелу ў вырашэнні дзяржаўных і мясцовых спраў. Асаблівая роля надавалася земствам, але не ў тым іх «цэнзавым» складзе, а дэмакратызаваным, папоўненым прадстаўнікамі ад розных (сацыяльных, нацыянальных,