

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ АГРАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Салашный Дмитрий Владимирович

магистрант, Белгородский государственный аграрный университет, РФ, г. Белгород

Бреславец Александр Павлович

научный руководитель, канд. экон. наук, доцент, Белгородский государственный аграрный университет, РФ, г. Белгород

Формирование стратегически важных конкурентных позиций предприятий АПК на мировом рынке требует поиска новых подходов в управлении предприятиями на основе изучения опыта европейских стран, что позволяет сформировать собственное видение эффективной экономической деятельности, механизм стимулирования персонала, влияющий на эффективность работы предприятия в целом и обеспечивающий повышение уровня производительности труда.

В современных условиях управления главным условием конкурентоспособности предприятий является производительная деятельность персонала. Персонал всегда был и остается приоритетным стратегическим ресурсом предприятия и, следовательно, главным фактором формирования и обеспечения его конкурентоспособности. Персонал как приоритетный, стратегический, специальный ресурс предприятия имеет сложную количественную и качественную структуру. Дальнейшее развитие информационных технологий также способствует трансформации всех компонентов системы управления человеческими ресурсами на предприятии – оценки, планирования, организации, стимулирования [2, с. 45].

Оценка – неотъемлемая часть системы управления персоналом, это процесс определения эффективности выполнения сотрудниками своих трудовых обязанностей и реализации целей организации или процесс определения соответствия качественных характеристик персонала (способностей, навыков, мотивов) требования должности или рабочего места. Оценка эффективности стимулирования персонала является инструментом, с помощью которого предприятия АПК достигают решения управленческих задач: увеличить объем реализации продукции для максимизации прибыли, расширить сферу деятельности для выживания на рынке. Оценка персонала преследует множество целей. Создание системы оценки мотивации персонала, сбалансированной с точки зрения точности, объективности, актуальности, простоты, удобства и понятности, представляет собой сложный многоаспектный процесс [1, с. 794].

При этом необходимо обратить внимание, что стимулирование трудовой деятельности осуществляется на двух уровнях: первый – это стимулирование каждого человека, второй – стимулирование всего коллектива работников как распространение синергетического эффекта. На обоих уровнях менеджер должен определить средства стимулирования для повышения производительности. Менеджер по персоналу должен сформировать эффективную систему мотивации как часть системы управления персоналом. Итак, стимулирование труда предполагает создание условий, при которых активная трудовая деятельность становится необходимым условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей личности, формирования мотивов труда [4, с. 102].

По определенным экспертным оценкам в соответствии с характеристиками средств стимулирования персонала были сформированы четыре группы показателей: материальные

(физиологические потребности), профессиональные (потребности в признании), социальные (потребности в социальной защите), организационные (потребности в самореализации) [3, с. 163].

Комплексная методика может быть использована для стратегического и тактического планирования стимулирования персонала предприятия, что окажет влияние на повышение качества труда. Таким образом, учитывая вышеизложенное, можно сделать вывод, что моделирование является основой хозяйственной деятельности и управленческих решений сельскохозяйственных предприятий в целях повышения эффективности использования человеческих ресурсов. Кроме того, существует проблема теоретико-методологического обоснования использования моделирования как необходимой составляющей управления в современных рыночных условиях функционирования предприятий АПК, что требует дальнейшего исследования методов, методологии и технологии обосновать прогнозирование и моделирование социального развития аграрных предприятий.

Список литературы:

1. Божченко, Ж.А., Голованева, Е.А. Повышение мотивации труда работников аграрного производства // Экономика и предпринимательство. – 2015. – №8-2(61). – С. 792-795.
2. Бреславец, А. П. Нейрономическое моделирование развития регионального АПК в условиях кризиса и введения санкций против России / А. П. Бреславец, С. М. Ягуткин, Е. С. Ягуткина // Инновации в АПК: проблемы и перспективы. – 2014. – № 4(4). – С. 45-54.
3. Бреславец, А. П. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов аграрного предприятия / А. П. Бреславец, Е. А. Голованева // Вызовы и инновационные решения в аграрной науке: Материалы XXVII Международной научно-производственной конференции, Майский, 12 апреля 2023 года. Том 1. – Майский: Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина, 2023. – С. 163-164.
4. Проблемы формирования инновационной среды в аграрном вузе и пути их решения / А. Ф. Дорофеев, А. П. Бреславец, Р. В. Фомин [и др.] // Уникальные исследования XXI века. – 2015. – № 4(4). – С. 91-114.