

но чистої продукції та зменшення техногенного навантаження на довкілля;

- відпрацювання новітніх систем оцінки якості різних видів корів і тваринницької продукції, отриманих із застосуванням інтенсивних і традиційних технологій;
- розроблення технологічних регламентів для господарств, які займаються екологічно безпечним виробництвом;
- обґрунтування і реалізація системи екологічного менеджменту сільськогосподарського виробництва.

**И.К. Рудак**

*Белорусский государственный экономический университет (Минск)*

## **МОНИТОРИНГ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Развитие персонала традиционно является основой менеджмента персонала и представляет собой организованный процесс учебы, который находится в области социально-экономической политики предприятия. При этом образование как процесс не менее важно, чем образование как результат. Таким образом, развитие персонала обеспечивает систематическую структуризацию и взаимную ориентацию предприятия, сотрудников и трудовых процессов. Особое значение приобретают аспекты, связанные с оценкой мероприятий по развитию персонала.

Показатели подсистемы развития персонала позволяют исследовать эффективность и качество проводимого обучения, а также уровень кадрового потенциала (см. таблицу).

Для того чтобы персонал более ответственно относился к процедуре развития, целесообразно установить контроль за возможными результатами.

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.д.). 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 положительного результата работника ожидает 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).

## Показатели, характеризующие подсистему развития персонала

Наименование показателя	Расчетная формула	Обозначения
Показатель эффективности обучения (О <sub>РП</sub> )	$O_{RP} = \frac{\Pi_9}{\Pi_0} 100\%$	Π <sub>9</sub> — количество работников, повысивших качество и эффективность работы после обучения (например, количество тех работников, которые повысили качество выпускаемой продукции, привнесли новые идеи в управление предприятием, разработали рационализаторские предложения и т.д.); Π <sub>0</sub> — общее количество работников, прошедших обучение за отчетный период
Коэффициент рационализаторства (К <sub>рац</sub> )	$K_{rac} = \frac{R_{use}}{R_{sum}}$	R <sub>use</sub> — количество внедренных предложений по рационализаторству; R <sub>sum</sub> — суммарное количество предложений по рационализаторству
Коэффициент стабильности кадров (К <sub>с</sub> )	$K_c = \frac{\Psi_{стаж}}{\Psi}$	Ψ <sub>стаж</sub> — число работников со стажем от 5 лет и выше; Ψ — списочная численность персонала на начало периода
Показатель развития персонала (P <sub>девер</sub> )	$P_{dever} = \frac{Q_{tr}}{Q_s}$	Q <sub>tr</sub> — количество обучающих программ, тренингов, используемых на предприятии; Q <sub>s</sub> — количество специалистов
Коэффициент квалификации персонала (К <sub>кв</sub> ) (по результатам аттестации)	$K_{kv} = \frac{P_1}{P_2}$	P <sub>1</sub> — средний разряд рабочих по определенной профессии; P <sub>2</sub> — средний разряд работ по определенной профессии
Показатель динамики адаптации новых сотрудников (P <sub>адап</sub> )	$P_{adap} = \frac{(T_{adap}^{t-1} - T_{adap}^t)}{T_{adap}^{t-1}}$	T <sub>adap</sub> <sup>t</sup> — время адаптации новых сотрудников в базовом периоде; T <sub>adap</sub> <sup>t-1</sup> — время адаптации новых сотрудников в предыдущем периоде
Показатель качества проводимой адаптации (К <sub>а</sub> )	$K_a = \frac{1}{\frac{y_B}{\Pi_0}}$	y <sub>B</sub> — количество работников, уволившихся в течение испытательного срока; Π <sub>0</sub> — общее число вновь принятых сотрудников
Показатель рентабельности затрат на развитие персонала (P <sub>cost trent</sub> )	$P_{cost trent} = \frac{P_r}{C_{teach}}$	P <sub>r</sub> — прибыль предприятия; C <sub>teach</sub> — затраты предприятия на развитие сотрудников и повышение квалификации

Подобный расчет и анализ динамики приведенных показателей могут способствовать кадровым службам 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 применению теоретических знаний на практике, а также генерации идей в направлении совершенствования работы как конкретного подразделения, так и всего предприятия в целом.

*Е.Н. Салейчук*

*Белорусская государственная сельскохозяйственная академия (Горки)*

## **ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ГОЛЛАНДСКОГО СЕКТОРА ДЕКОРАТИВНОГО ЦВЕТОВОДСТВА**

Одной из старейших отраслей сельского хозяйства Голландии является цветоводство. Выращиванием цветов здесь занимаются с XVI в. Круглогодичное производство цветов на срез и горшочных растений стало возможным лишь с конца XIX в., когда началось сооружение крупных оранжерей.

В современных условиях цветоводство приобрело большое значение в связи с усилением экспортной ориентации; 80—90 % продукции этой отрасли поставляется за рубеж. Доля Нидерландов в мировом экспорте цветов и рассады держится на уровне 50—60 %.

Составляющая цветоводства в аграрном секторе Голландии достигает 27 %, занимая при этом 7 % площади (2007 г.). При этом декоративные растения под стеклом в 2007 г. выращивались на 5743 га (цветы на срез — 3003 га; горшочные растения — 1397 га), а в открытом грунте — на 41 412 га.

Промышленное цветоводство в Нидерландах является высокодоходной отраслью, обеспечивающей внутренние потребности страны и поставки на экспорт. Цветоводство Голландии занимает ведущее место в мире как по объему, так и по ассортименту. Доля Голландии в мировом объеме экспорта цветов в 2007 г. составила 65 %. На долю гладиолусов приходится 25 % всего объема экспорта цветов, тюльпанов — 14 %, гиацинтов — 4 %. В 2007 г. Голландия экспортировала 4 млрд цветочных луковиц, что на 5 % больше, чем в 2006 г.

Следует отметить, что Голландия является также и крупным импортером цветочной продукции. Это обусловлено тем, что большая часть растений реализуется через цветочные биржи, крупнейшие из которых находятся в Голландии. Здесь проходит около 20 цветочных аукционов: Алсмер, Рулофарэнсвэйн, аукционный центр Налдвейк, аукционный центр Бляйсвейк, Флора, Влэйтен, Элдэ, цветочный аукцион восточных