

- формирование кадрового потенциала в соответствии с потребностями развития экономики и требованиями нанимателей к качеству рабочей силы;
- создание системы социального страхования населения от безработицы.

Результатами достижения поставленных задач предусматривается рост уровня занятости населения до 80 % к трудовым ресурсам, повышение доли работающих в сфере услуг до 58 % от общей численности занятых в экономике.

В.В. Гальченко

Агрокомбинат «Бобруйский» (Бобруйск);

В.Е. Потеев, канд. с.-х. наук

В.С. Печень, канд. с.-х. наук, доцент

Филиал БГЭУ (Бобруйск)

РАЗВИТИЕ ПАРТИЦИПАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ – ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ АПК

Повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях невозможно без использования инноваций как в производстве, так и в управлении предприятием. Возможности использования инновационных форм управления рассмотрим на примере «Агрокомбината «Бобруйский». В 2000 г. в Бобруйском районе на базе 5 совхозов был сформирован «Агрокомбинат «Бобруйский». Данное предприятие агропромышленного комплекса располагает земельными угодьями в размере 11,87 тыс. гектаров, что составляет почти 30 % сельхозугодий района. Пашня агрокомбината составляет 8,2 тыс. гектаров. Предприятие содержит 3,6 тыс. голов крупного рогатого скота, в том числе 2050 голов коров. На территории предприятия имеется три сельских Совета, более 70 населенных пунктов, из которых 1 агрогородок.

На агрокомбинате работает 380 человек персонала, из которых численность производственно-промышленного персонала составляет 360 чел. и непромышленного – 20 чел. Аппарат управления предприятия состоит из 70 чел., половина из которых составляют специалисты и технические исполнители.

Вышеперечисленные показатели характеризуют данное предприятие как сложное с точки зрения территориальных объемов и возможностей управления им. А если учесть, что «Агрокомбинат «Бобруйский» был создан на базе пяти хронически убыточных совхозов, то стартовое функционирование его было не очень привлекательным, а резервы эффективности и стабильности весьма ограничены. Поэтому администрация предприятия совместно с районным руководством предпринимают активные усилия по стабилизации хозяйственной деятельности путем внедрения новых современных технологий возделывания сельскохозяйственных культур, прогрессивных форм организации и оплаты труда, разработке научно обоснованной организационной структуры и эффективной системы управления производством и персоналом. Следует при этом

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.

БГЭУ. Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.°.

BSEU. Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by>

elib@bseu.by

заметить, что два последних аспекта указанной проблемы являются в настоящее время весьма актуальными и требуют инновационного подхода к их осуществлению. Это обусловлено тем, что сложности в обслуживании производственных процессов и управлении персоналом на предприятии вызваны разбросанностью населенных пунктов и ограниченным числом проживающих в них работников. Эти обстоятельства создают определенные трудности в осуществлении коммуникаций, что отрицательно сказывается на эффективности управленческой деятельности и организации работы. Поэтому возникает необходимость использования неординарных подходов в управлении. И одним из них является подход, предусматривающий развитие и совершенствование партисипативного управления, способного повысить инновационную активность персонала и шире использовать демократический стиль руководства.

Суть данного управления заключается в предоставлении права членам предприятия, участвовать в принятии решений по работе, что способствует мотивации и решению проблем. При участии в управлении и руководитель, и подчиненный вносят определенный вклад в общее дело. Первоначальное участие не требует внесения структурных и других изменений в традиционную организацию управления. Руководитель произвольно привлекает активных и деловых работников к обсуждению проблем и вариантов возможных решений. Затем посредством создания временных или постоянных комиссий, советов или групп предлагается им выполнять данную работу. При необходимости эти образования могут вводиться в организационную структуру предприятия, таким образом обеспечивая поддержку руководителя как сверху, так и снизу. В результате структура организации в целом приобретает демократические черты: все лица и процессы в ней подотчетны совместному контролю.

Следовательно, партисипативное управление (соучастие) реализует участие работников в управлении посредством привлечения их к принятию решений, установлению целей и решению проблем, что обогащает труд работников и мотивирует их, но требует при этом четкого разделения полномочий между руководством и группами (советами). Данное управление рекомендуется развивать и совершенствовать в «Агрокомбинате «Бобруйский» преимущественно на среднем и низовом уровне управления.

Следует также отметить, что развитие партисипативного управления в данном конкретном хозяйстве является необходимым условием успешного развития предприятия и решения социально-экономических задач. Большая территориальная раздробленность хозяйства, большая численность населенных пунктов (и в отдельных из них с малой численностью работников) требует особого подхода к управлению. Использование данного подхода в управленческой деятельности позволит в полной мере задействовать имеющийся человеческий ресурс в производственно-хозяйственной деятельности.

Партисипативное управление распространяется преимущественно на часть организации, или на отдельный уровень управления, и позволяет предприятиям агропромышленного комплекса полнее использовать имеющийся трудовой и производственный потенциал.

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.

БГУУ. Беларуский государственный экономический университет. Библиотека.°

BSEU. Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by> elib@bseu.by