

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ ПОТОКАМИ В ЛОГИСТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

В условиях рыночной экономики трудовые ресурсы являются одним из главных ресурсов каждого предприятия.

Наиболее важными аспектами в управлении кадровыми потоками в логистической системе предприятия является подбор персонала, его обучение, оценка кадров, стимулирование и мотивация и увольнение работников.

В последнее время стали применяться различные современные эффективные виды подбора персонала. Скрининг – поиск работников по таким критериям, как наличие нужного образования, возраст, пол. Отбор производит сам работодатель, а кадровое агентство предоставляет подходящих кандидатов. Рекрутинг – глубокий подбор, который учитывает как личностные, так и деловые качества претендента, который осуществляется рекрутинговым агентством на базе кандидатов. Качественный поиск – это поиск кандидатов, учитывающий условия труда, особенности предприятия, деловые качества кандидата. При таком поиске объявления о наличии вакансий в СМИ не подаются. Хедхантинг – это поиск профессионалов высшего звена, а также редких специалистов. Осуществляется анализ вакансии, а также анализ, направленный на поиск кандидатов и собеседование [1, с. 355].

На сегодняшний день деловая оценка кадров является важным инструментом повышения эффективности управления персоналом. Без деловой оценки работников невозможно качественно управлять персоналом особенно в таких направлениях, как стимулирование, мотивация, обучение и переобучение кадров [2, с. 11]. Результаты деловой оценки кадров используют прежде всего для стимулирования работников. Устанавливается размер денежного вознаграждения, а далее оно варьируется на основе оценки работника [3, с. 305].

Также важной составляющей в процессе управления кадровыми потоками является мотивация персонала. По мнению Н. Самоукиной, система мотивации персонала в компании – комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую пла-

тят деньги, но прежде всего к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких и высочайших результатов в своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству. Материального стимулирования на предприятии недостаточно, должна быть разработана система нематериальной мотивации кадров, направленная на удовлетворение их психологических, социальных, этических потребностей [4, с. 10].

Своевременное увольнение персонала позволяет предотвратить возможные ошибки и упущения непрофессионала. Стоит отметить, что увольнение сотрудников производится строго по Трудовому кодексу Республики Беларусь.

Таким образом, качественное управление кадровыми потоками позволит повысить производительность труда каждого работника, и, как следствие, повысит эффективность предприятия в целом.

Список использованных источников

1. Управление персоналом: учеб. пособие для студентов высших сельскохозяйств. учеб. заведений по техн. специальностям / Э. И. Горнаков [и др.]; под общ. ред. Э. И. Горнакова. – Минск: ИВЦ Минфина, 2009. – 520 с.

2. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавров / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. – М.: Изд-во Юрайт, 2014. – 378 с.

3. Есенькин, Б. С. Логистика в книжном деле: учебник / Б. С. Есенькин, М. Д. Крылова; Моск. гос. ун-т печати. – М.: Изд-во МГУП, 2002. – 335 с.

4. Самоукина, Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н. В. Самоукина. – М.: Вершина, 2006. – 224 с.

Е. О. Деменковец

Научный руководитель – кандидат сельскохозяйственных наук

В. Е. Потеев, БФ БГЭУ (Бобруйск)

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПАРТИСИПАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В 2015 году в Республике Беларусь производство и реализация продукции сельского хозяйства несколько сократились, что сказалось на финансовом положении агропромышленного комплекса. В то же время снижать качество производимой продукции аграрии не имеют права, так как, например, вся молочная продукция Бобруй-