

ный сектор экономики за последнее время слабо пополняется молодыми специалистами, которые могли бы применять полученные знания непосредственно на практике. Поэтому в нынешних условиях одной из задач управления персоналом организации должна быть задача приспособления имеющегося персонала к повышенным требованиям хозяйственной деятельности.[2] На данном этапе, одним из условий реализации стратегии управления персоналом является то, что именно имеющийся персонал с учетом его правильной расстановки, обучения и развития будет осуществлять преобразование хозяйства и адаптацию их к новым условиям хозяйствования.

Но с другой стороны со временем стареют технологии, оборудование, а также и персонал. Сельскохозяйственный сектор экономики РБ остро нуждается в притоке в отрасль молодых специалистов, которые могли бы внедрять новые технологии, прогнозировать оптимальные варианты выхода из нестандартных ситуаций. Поэтому с одной стороны решать эту проблему нельзя.

Программой развития аграрного образования и кадрового обеспечения АПК Республики Беларусь на 2000-2005 годы предусмотрено, что стратегией развития является формирование профессионального кадрового потенциала АПК, способного проводить реформы и эффективно работать в организациях с различной формой собственности.[1] Но сокращение инвестиций в сельское хозяйство, и как следствие – снижение ввода объектов соцкультбыта, детских дошкольных учреждений, жилья, дорог, отсутствие системной стратегии развития социальной инфраструктуры на селе, непоследовательность в реализации намеченных программ развития материально-технической базы сельскохозяйственного производства – являются серьезным тормозом для улучшения качества трудового потенциала АПК республики.

Представляется, что прорыв в решении проблемы возможен после того как отечественные руководители признают, что работа в сфере управления персоналом – важнейший аспект процесса достижения стратегических целей организации и в своей работе будут придерживаться этого принципа. Скорейшее разрешение проблем и недостатков в этом направлении позволит белорусским предприятиям постепенно достичь стабилизации и поступательного развития.

ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СТРУКТУР

Пилипук А. В.
Студент 5 курса,

Белорусская государственная сельскохозяйственная академия

На данном этапе развития экономики, на мой взгляд, одной из важнейших задач является реформирование предприятий госсектора (в том числе совхозов и колхозов) в сторону их адаптации к условиям рыночной экономики.

Методологии и практического опыта проведения данных мероприятий имеется достаточно (как в Белоруссии, так и у наших соседей – России, Литвы и др. стран СНГ). Проблема, на мой взгляд, заключена в исполнителях, т.е. руко-

водителях всех звеньев (их квалификация, профессиональные знания, умения и опыт, несомненно, помогают им выживать в тяжёлых условиях), но, в настоящее время формируется новая модель предприятия, требующая совершенно иных методов управления. Сегодня не технология, а персонал является ключевым ресурсом организации. В месте с тем необходимо формировать совершенно новые качества сотрудника: высокая компетентность, предприимчивость и умение работать в группах.

Задача реформирования предприятия ложится на плечи руководителей, которые, в большинстве своём, осознают такую необходимость, но не видят путей выхода из сложившейся ситуации.

Те же руководители, которые пытаются что либо предпринять сталкиваются с огромными трудностями, связанные не только с инвестициями, кредитами, вмешательством государства и не совершенством законодательства, но так же с проблемами возникающими в самой фирме.

Наиболее распространённое заблуждение инициаторов крупных нововведений состоит в том, что они надеются на здравомыслие всех вовлечённых в преобразование. Однако практика показывает, что глубокие изменения в системе управления фирмой всегда наталкиваются на явное или скрытое сопротивление со стороны персонала.

Вторым источником сопротивления нововведениям является предприятие, как единый «организм». Важным свойством любого организма - стремление к самосохранению и самовоспроизводству. Следовательно, предприятие будет сопротивляться любым преобразованиям. Учитывая, что - организмы способны к самовоспроизводству, они наряду с отторжением изменений будут стремиться восстановить нарушенные связи и элементы.

Из всего вышеперечисленного совершенно очевидно, что реформированием должен заниматься специалист высокого класса, обладающий обширными знаниями в области психологии, управления, истории, и многих других гуманитарных наук. Которые используют специальные приёмы, позволяющие предвидеть, ослабить и держать под контролем сопротивление изменениям. Общая идея, объединяющая эти приёмы, заключается в целенаправленном, поэтапном создании «стартовой площадки» для нововведений и формирования положительного потенциала из сторонников преобразований, способных довести их до конца.

Вначале необходимо определить период времени. Далее необходимо прогноризировать поведение отдельных работников (особенно руководителей) и групп с точки зрения поддержки или сопротивления нововведениям. Третий шаг базируется на результатах предыдущего и предполагает принятие мер по устранению излишнего сопротивления.

Для достижения успеха уже на первом этапе внедрения нововведений нужно начать внедрение реформ в группах сторонников, но не следует надеяться на то, что руководители (даже если это новаторы по натуре) умеют решать новые задачи. Необходимо организовывать для них целенаправленную подготовку, включающую образовательные и тренировочные программы. После успешных преобразований в группах сторонников необходимо выразить им официальное

признание, которое станет достоянием всего коллектива. В результате этих шагов создаются благоприятные условия для начала осуществления системных изменений.

Хотя данные преобразования изначально нацелены на улучшение, как финансового состояния фирмы, так и положения всех работников, добиться поддержки коллектива очень сложно. Для этого нужно много времени, терпения и грамотного прогнозирования. На мой взгляд, руководителям предприятий нашей страны довольно сложно сориентироваться в таких условиях без постоянной помощи.

Считаю целесообразным представить в Республике Беларусь негосударственным фирмам, занимающимся консультациями, обучением и тренингами управленцев высшего и среднего звена в области финансового, хозяйственного анализа, маркетинговых исследований, стратегического планирования и пр., максимальные льготы в части регистрации, налогообложения и содействия их бизнесу. Главным критерием эффективности программ таких фирм должны стать отзывы клиентов и их дальнейшее процветание.

УВЕЛИЧЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВА КАРТОФЕЛЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЕГО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ БАЗОВОГО ХОЗЯЙСТВА СОВХОЗЫ «ВОЛМА» МИНСКОГО РАЙОНА)

Прибыш Д.А.

Студент 4 курса

Белорусский государственный экономический университет

Картофель в Беларуси был и остается одной из важнейших сельскохозяйственных культур, а в нынешних нестабильной социально-экономической обстановке - гарантом продовольственной и экономической безопасности республики.

Основным звеном картофельного хозяйства страны является отрасль картофелеводства, которая в последние годы претерпевает негативные процессы дезинтеграции деконцентрации производства. Сокращение посевных площадей под картофелем в общественном секторе, снижение урожайности и рост стоимости производства единицы продукции стали характерными особенностями постперестроечного периода.