

5. Jednání Rady pro výzkum, vývoj a inovace ze dne 2 února 2018 [Electronic resource] // VVI. — Mode of access: <http://www.vyzkum.cz/FrontAktualita.aspx?aktualita=830612>). — Date of access: 24.02.2018.

В.В. Звягинцева

*Научный руководитель — кандидат экономических наук Г.В. Воронцова
СКФУ (Ставрополь, Россия)*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Современной управленческой наукой накоплен достаточно большой опыт оценки управленческих кадров предприятий: сформированы методики и технологии проведения оценочных процедур. Этапом, предвещающим формирование методики оценки деятельности управленческих кадров организаций, является четкое понимание следующих факторов: целей оценивания, объекта и субъекта оценки, периодичности проведения, перечня оцениваемых параметров, их количества и ранжирования, рекомендуемых методов оценки, определения процедуры оценки и последовательности осуществления оценочных мероприятий.

По общепринятой практике оценка управленческих кадров осуществляется для достижения следующих целей:

- в административных целях, как основополагающее условие принятия управленческих решений в кадровой политике учреждения;
- в информационных целях, как средство, позволяющее управленцам получить информацию об успешности своей трудовой деятельности, о соотношении личных результатов и результатов, достигнутых наиболее эффективными сотрудниками;
- в мотивационных целях, базовый фундамент выбора и обоснования системы мотивации персонала, способах и формах моральной и материальной мотивации, средств формирования организационного поведения работников.

Перечень оцениваемых параметров и их ранжирование до настоящего времени представляет собой поле для дискуссии персонала, осуществляющего оценку управленческих кадров. Необходимо констатировать, что оценка управленческих кадров зачастую осуществляется бессистемно, используются заимствованные методики, не учитывающие отраслевых особенностей предприятия и региональных особенностей его внешней среды.

Сложившуюся ситуацию, на наш взгляд, нельзя признать удовлетворительной. В настоящее время существуют и успешно используются в практической деятельности организаций различные методики оценки управленческих кадров [2].

Существующие методики оценки качеств работников достаточно схожи. Для выбора наиболее подходящего метода оценки управленче-

ских кадров необходимо проанализировать содержание и область применения основных методов оценки управленческих кадров. По нашему мнению, зачастую не заслуженно игнорируются такие методы оценки деловых качеств управленческих кадров, как наблюдение и анализ практического поведения и действий, при которых анализируется поведение работника в обычной, аварийной и экстремальной ситуациях.

Литература

1. *Бизюкова, И. В.* Кадры управления: подбор и оценка : учеб. пособие / И. В. Бизюкова. — М. : Экономика, 2014. — 150 с.
2. *Верещагин, Д. С.* Становление: система дальнейшего развития управленческого персонала : учеб. пособие / Д. С. Верещагин. — СПб. : Нев. просп., 2014. — 420 с.

В.В. Ивашкевич

*Научный руководитель — кандидат экономических наук Н.М. Маркусенко
БГЭУ (Минск)*

ОСОБЕННОСТИ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ ПТИЦЕВОДСТВА НА ПРИМЕРЕ КСУП «ППЗ «БЕЛОРУССКИЙ»

В основе развития птицеводства должна лежать грамотно спланированная производственная программа, имеющая свои особенности, обусловленные спецификой биологических, организационных, технологических процессов, протекающих в рамках рассматриваемой отрасли. В процессе разработки программы с разбивкой по периодам необходимо рассчитать следующие показатели: поголовье птицы, ее продуктивность, структуру стада, выход валовой продукции.

На первом этапе разработки производственной программы развития птицеводства осуществляется планирование оборота стада, отражающее движение половозрастных групп птицы в рамках соответствующего временного периода. На примере отделения «Огарки» КСУП «ППЗ «Белорусский» расчет движения стада осуществляется по следующему алгоритму. В графу «Поголовье на начало месяца» занесены данные о численности кур-несушек и петушков, поставленные на выращивание, которые получены из плана инкубации. Затем, исходя из нормативов падежа и браковки, которые приняты на предприятии для кур (1 %) и петухов (1,2 %), планируется поголовье на конец месяца.

Далее в результате умножения средней численности поголовья каждой группы на число дней их содержания рассчитывается показатель количества кормо-дней, который используется для расчета продуктивности и потребности в кормах.

На птицефабриках яичного направления рассчитывается яичная продуктивность. Путем умножения месячного норматива яйценоскости