

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ,
НАУКИ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
ОРДЕНОВ ОКТЯБРЬСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ
И ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

Кафедра управления

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В АПК

Сборник научных статей по материалам
VII Международной научно-практической конференции

Горки, 29–30 июня 2023 г.

Горки
БГСХА
2023

УДК 631.152:631.145(045)

ББК 65.290-2я73

А43

Редакционная коллегия:

И. В. Шафранская (гл. редактор), О. М. Недюхина,
В. В. Быков, А. М. Артеменко, Е. В. Кокиц, И. Н. Шафранский,
Л. В. Рудакова (отв. секретарь)

Рецензенты:

кандидат экономических наук, доцент О. М. Недюхина;
кандидат экономических наук, профессор В. В. Быков;
кандидат экономических наук, доцент А. М. Артеменко;
кандидат экономических наук, доцент И. Н. Шафранский

А43 **Актуальные проблемы менеджмента в АПК** : сборник научных статей по материалам VII Международной научно-практической конференции / редкол.: И. В. Шафранская (гл. ред.) [и др.]. – Горки : БГСХА, 2023. – 385 с.
ISBN 978-985-882-395-5.

Представлены материалы VII Международной научно-практической конференции. Изложены результаты исследований участников конференции по актуальным проблемам менеджмента в Республике Беларусь и странах зарубежья.

Для научных работников, преподавателей, студентов и руководителей организаций. За точность и достоверность представленных материалов ответственность несут авторы статей.

УДК 631.152:631.145(045)

ББК 65.290-2я73

ISBN 978-985-882-395-5

© УО «Белорусская государственная
сельскохозяйственная академия», 2023

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

УДК 303.442:631.1

Шафранская И. В., канд. экон. наук, доцент

РОСТ ЭФФЕКТИВНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА НА БАЗЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. На базе использования экономико-математического моделирования с учетом процессов цифровизации сельскохозяйственного производства рассчитана программа развития сельскохозяйственного предприятия.

Ключевые слова: экономико-математическая модель, сельскохозяйственное предприятие, цифровизация сельскохозяйственного производства, прибыль.

Анализ деятельности сельскохозяйственных предприятий республики показал, что имеются значительные резервы повышения экономической эффективности производства сельскохозяйственной продукции, в частности за счет цифровизации экономики [1]. Одним из шести приоритетных направлений в республике выделено развитие наукоемких информационно-коммуникационных, цифровых и междисциплинарных технологий.

Главными целями внедрения информационных технологий в сельскохозяйственное производство является сокращение потерь и рост производительности труда. На примере ОАО «УваровичиЭлит» Буда-Кошелевского района предложена перспективная программа ее развития с учетом внедрения элементов точного земледелия. ОАО «УваровичиЭлит» специализируется на молочно-мясном скотоводстве с развитым производством зерна. В 2022 г. сельскохозяйственное предприятие получило убыток от реализации продукции равный 1643 тыс. руб. Уровень убыточности составил 40,1 %.

Проведенный анализ показал, что в организации имеются резервы роста экономической эффективности сельскохозяйственного производства, которые обоснованы с помощью экономико-математического моделирования [4, с. 147–160; 2, с. 112].

В процессе решения задачи оптимизирована структура посевных площадей. Посевные площади, занятые под зерновыми культурами рекомендуется увеличить до 942 га. Их удельный вес в структуре посевов составит 38,1 %.

Следует отметить, что для применения в ОАО «УваровичиЭлит» системы параллельного вождения с GPS-курсоуказателями CenterLine 230, существует ряд преимуществ: снижение возможных потерь урожая, предупреждение о препятствиях, предотвращение расходов на ремонт сельхозтехники, снижение потерь удобрений за счет сокращения взаимного перекрытия рядов при внесении удобрений под сельскохозяйственные культуры, снижение стоимости горюче-смазочных материалов на технологические цели, использованные для выращивания культур в организации на 7 %.

Общий экономический эффект от внедрения системы параллельного вождения с GPS-курсоуказателями CenterLine 230 для возделывания зерновых и зернобобовых культур составит 64,8 тыс. руб. Капитальные затраты на внедрение 5 комплектов системы параллельного вождения с GPS-курсоуказателями CenterLine 230 составят 51,5 тыс. руб. При внедрении оборудования можно получить чистый дисконтированный доход в размере 124,65 тыс. руб., а капитальные затраты на внедрение оборудования окупятся в течение трех лет.

Более интенсивное использование многолетних и однолетних трав позволят предприятию полностью обеспечить отрасль животноводства зелеными кормами. Рекомендуемая структура посевных площадей позволит выполнить запланированные объемы реализации продукции растениеводства и обеспечить животноводство кормами в соответствии с зоотехническими требованиями, предъявляемыми к кормлению животных.

В процессе решения экономико-математической задачи оптимизирован рацион кормления коров [3, с. 72–93]. На голову коровы необходимо скармливать 40,8 ц к. ед. Планируется увеличить нормы скармливания шрота рапсового до 2,8 ц, концентратов – на 25,1 %, зеленого корма – на 6,3 %. Следует отметить, что содержание переваримого протеина в 1 кг кормовых единиц в расчетном рационе будет увеличено с 10,5 до 11,8 грамм, что позволит довести продуктивность коров до 38,6 ц. Предлагаемые рационы кормления коров позволят не только увеличить продуктивность животных, но и поголовье коров на 4,9 %.

Вышеизложенное позволит увеличить объемы производства и реализации сельскохозяйственной продукции. Произойдет увеличение сбыта всей продукции, кроме зерна, что объясняется ростом использования зерна на фуражные цели в связи с увеличением поголовья жи-

вотных и снижением объемов покупки кормов. Специализация ОАО «УваровичиЭлит» не изменится. Стоимость товарной продукции организации возрастет с 22,06 до 29,37 млн. руб. или на 33,1 %. В планируемой структуре товарной продукции 83,1 % займет продукция животноводства.

Оптимизация структуры посевных площадей сельскохозяйственного предприятия, рациональное использование земельных, трудовых ресурсов, ресурсов кормов, оптимизация рациона кормления коров, молодняка крупного рогатого скота, увеличение урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животных, внедрение элементов точного земледелия, обоснование объемов реализации продукции, оптимизация материально-денежных затрат позволят ОАО «УваровичиЭлит» увеличить экономическую эффективность производства. Возрастет уровень производства растениеводческой продукции. Производство молока и мяса КРС в расчете на 100 га сельскохозяйдий соответственно увеличиться на 31,5 и 16,8 %. Стоимость товарной продукции в расчете на 1 чел.-ч увеличится с 8,1 до 12,8 руб.

Предлагаемые мероприятия позволят ОАО «УваровичиЭлит» увеличить выручку от реализации продукции на 30,6 %. Рост материально-денежных затрат на 11,5 % позволит уменьшить убыток от реализации продукции на 252,6 тыс. руб. При этом уровень убыточности уменьшиться с 40,1 до 31,4 %. Использование экономико-математического моделирования в практической деятельности предприятия позволит принимать аргументированные управленческие решения.

В настоящее время внедрение цифровых технологий в АПК носит точечный характер. В перспективе повсеместное внедрение информационных технологий в АПК, основанное на прогрессивных технологических решениях: автоматизации, роботизации, геопозиционировании, на искусственном интеллекте и «больших данных», позволит значительно повысить экономическую эффективность сельскохозяйственного производства и конкурентоспособность сельскохозяйственной продукции.

ЛИТЕРАТУРА

1. О приоритетных направлениях научной, научно-технической и инновационной деятельности на 2021–2025 годы [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 7 мая 2020 г., № 156. – Режим доступа: <http://president.gov.by/>. Дата доступа: 25.04.2022.
2. Применение математических методов в управлении АПК Беларуси и России : монография / Н. М. Светлов [и др.]; под науч. ред. Н. М. Светлова, В. И. Буця. – М.: ЦЭМИ РАН, 2020. – 177 с.

3. Шафранская, И. В. Моделирование в маркетинговых исследованиях: практикум / И. В. Шафранская. – Горки : БГСХА, 2020. – 197 с.

4. Шафранская, И. В. Системный анализ и моделирование программы развития аграрных организаций: монография / И. В. Шафранская, О. М. Недюхина, И. Н. Шафранский. – Горки: БГСХА, 2016. – 292 с.

УДК 631.15:339.187:637.1(476.5)

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

ДПУП «ОршаСырЗавод»

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье предложены мероприятия по совершенствованию управления производственно-сбытовой деятельности ДПУП «ОршаСырЗавод» и оценена их эффективность.

Ключевые слова: молокоперерабатывающая промышленность, управление, производственно-сбытовая деятельность, продукция, сбыт, производство.

Введение. В качестве приоритетных направлений в рамках Государственной программы «Аграрный бизнес» на 2021–2025 годы определены: модернизация и техническое переоснащение перерабатывающих предприятий, консолидация и укрупнение производства, диверсификация рынков сбыта. Известно, что целью производственно-сбытовой деятельности любого перерабатывающего предприятия является наиболее полное удовлетворение потребностей населения в высококачественной продукции.

Перерабатывающая промышленность Республики Беларусь – одна из стратегических отраслей экономики, призванная обеспечивать устойчивое снабжение населения необходимыми качественными продуктами питания, но в настоящее время практика требует разработки целого комплекса вопросов, связанных с особенностями изучения отдельных научно-теоретических и практических проблем повышения эффективности производственно-сбытовой деятельности в условиях рыночных отношений.

Цель работы – предложить основные направления совершенствования управления производственно-сбытовой деятельности ДПУП «ОршаСырЗавод».

Материалы и методика исследований. Информационной базой исследования послужили данные бухгалтерских балансов, плана экономического и социального ДПУП «ОршаСырЗавод», а также статистическая отчетность предприятия за период 2020–2022 гг. Методологической основой написания работы послужили труды белорусских и зарубежных ученых в области управления производственно-сбытовой деятельности. При написании работы были использованы следующие методы исследования: абстрактно-логический; расчетно-конструктивный; экономико-математический.

Результаты исследования и их обсуждение. ДПУП «ОршаСырЗавод» относится к предприятиям молочной отрасли и является ведущим производителем широкого ассортимента сыров и мороженого в Республике Беларусь, который ежегодно обновляется. Основная миссия предприятия: производство и реализация вкусной и здоровой продукции отличного качества по доступным ценам. Основные принципами деятельности предприятия являются разработка, производство и реализация продукции, превосходящей ожидания потребителей. Предприятие стремится удовлетворить потребность покупателей в разнообразной, качественной, экологически чистой и полезной для здоровья продукции.

Основным сырьем ДПУП «ОршаСырЗавод» является цельное молоко, поступающее на комбинат из хозяйств закрепленной сырьевой зоны и от населения, кроме того, производится закупка у других предприятий.

Потребность в предприятия в сырье представлена в табл. 1.

Таблица 1. Потребность в сырье (в зачетном весе), т

Виды сырья	Годы			2022 г. к 2020 г., %
	2020	2021	2022	
Молоко цельное	2281,30	1631,40	1457,00	63,93
Сыр жирный	345,20	332,00	332,00	96,24
Сыр обезжиренный	77,70	74,80	74,80	96,31
Масло крестьянское	160,40	151,30	151,30	94,30
СОМ	32,50	31,20	31,20	96,03
Сыворотка сухая	28,80	27,70	27,70	96,22
Сахар	84,00	57,20	57,20	68,17
Вафельные стаканы	28,10	16,90	16,90	60,15
Сахарный рожок	–	6,00	6,00	–
Глазурь	–	63,40	63,40	–
Молоко сгущённое с сахаром	–	63,40	63,40	–

Из данных табл. 1 видно, что за 2020–2022 гг. существенно снизилась потребность в таких видах сырья как: молоко цельное – на 36,07 %, сахар – 31,83 % и вафельные стаканы – 39,75 %. Такое изменение связано с началом использованием в технологии производства молока сгущенного с сахаром и выпуском продукции в сахарных рожках.

ДПУП «ОршаСырЗавод» за одну смену производит 16 тонн плавленого сыра и 3,4 тонны мороженого. Продукция изготавливается только из натурального сырья и соответствует стандартам ГОСТов.

В табл. 2 рассмотрим использование производственных мощностей предприятия.

Таблица 2. Использование мощностей цехов по производству отдельных видов продукции

Вид продукции	Использование среднегодовой мощности в 2020 г., %	Использование среднегодовой мощности в 2021 г., %	Использование среднегодовой мощности в 2022 г., %
Сыр плавленый и сырный продукт	22,0	21,2	21,3
Мороженое	68,8	63,2	74,5

Из данных табл. 2 видно, что с каждым годом предприятие использует свои производственные мощности все более эффективнее и целесообразней.

ДПУП «ОршаСырЗавод» производит более 10 видов плавленых сыров в брикетах, слайсах, стаканчиках, колбасах: «Дружба», «Оршанский», «Минский», «Орбита», «Виктория» и т. д.; мороженое в вафельном стаканчике (более 5 видов с разными начинками), эскимо в шоколадной, карамельной белой глазури), в сахарных вафельных рожках (около 5 видов), сэндвичи, семейное мороженое, весовое мороженое в кювете 2 кг; премьер-продукты, куда входят плавленые ломтевые сыры.

На основании построенной экономико–математической модели было получено решение, позволяющее оптимизировать объем производства и ассортимента выпускаемой продукции на ДПУП «ОршаСырзавод». Планирование параметров развития производится на 2025 год. Отчетный год в задаче – 2022. Оптимизацию объемов производства рассмотрим в табл. 3.

Таблица 3. **Объемы выпускаемой продукции, т**

Вид продукции	Фактический Выпуск (2022 г.)	Расчётный Выпуск (2025 г.)	Расчёт в % к факту
Масло сливочное	1	0	–
Сыр плавленый	634	674,28	106,4
Мороженое	605	716,3	118,4
Сухое обезжиренное молоко	4	4,42	110,5
Всего	1244	1395	112,1

Из табл. 3 видно, что производство масла прекращено, так как данный вид продукции убыточен и его производство не оправдано из-за крайне малых объемов и высокой конкуренции. Выпуск сыров плавленых расширился на 6,4 %, не смотря на убыточность, так как данный вид продукции реализуется в ближнем зарубежье и следует увеличивать количество потребителей качественной белорусской продукции. По мороженому объем увеличился на 18,4 %, так как только данный вид продукции приносит прибыль, а также расширены продажи на экспорт, вследствие заключённых договоров. Выпуск сухого обезжиренного молока возрос на 10,4 %, несмотря на убыточности, так как руководству предприятия следует предпринимать меры по расширению переработки вторичного сырья.

Сбытовая деятельность ДПУП «ОршаСырЗавод» играет важную роль, так как бизнес предприятия направлен на потребительский рынок. Предприятие осуществляет поставку продукции по всей Беларуси. Дилерами Оршасырзавода являются Витебскмясомолпром, Новополоцкая ПКФ Веста, МоБеТоргАльтернатива, Мясомолпродукты и многие другие крупные компании. Основной рынок сбыта продукции предприятия – регионы Витебской, Минской, Могилевской областей и г. Минск.

Основным внешнеэкономическим партнером ДПУП «ОршаСырЗавод» является Российская Федерация. ДПУП «ОршаСырЗавод» регулярно участвует в различных конкурсах и мероприятиях. Продукция ДПУП «ОршаСырЗавод» удостоивались высокой оценки на конкурсе «Продукт года» и «Продэкспо».

За 2020–2022 гг. эффективность реализации продукции снизилась. Причинами снижения эффективности реализации стали неблагоприятная рыночная конъюнктура и рост издержек производства.

ДПУП «ОршаСырЗавод» имеет как ряд сильных, так и слабых сторон. Наиболее значимыми сильными сторонами ДПУП «ОршаСырЗавод» являются: широкий ассортимент продукции; широкий охват рын-

ка, хорошее качество продукции, тесное сотрудничество с поставщиками вследствие долгого времени работы предприятия. К слабым сторонам предприятия относятся: недостаточная рекламная политика, что могло бы привести к большему спросу, узкая специализация производства, неполная загруженность мощностей, недостатки в территориальном размещении цехов и рабочих мест.

В целях повышения эффективности производства, снижения энергозатрат и улучшения качества продукции в хозяйстве разработан инвестиционный проект на приобретение хладагента Фреон R507.

В целях повышения эффективности производства, снижения энергозатрат и улучшения качества продукции в хозяйстве разработан инвестиционный проект на приобретение хладагента Фреон R507.

Источниками финансирования инвестиционного проекта будут являться как собственные, так и привлеченные средства. Для финансирования будут привлечен кредит ОАО «Белагропромбанк» на следующих условиях (табл. 4):

Таблица 4. Условия предоставления кредита

Условия предоставления кредита	Значение
Срок предоставления (месяцев)	24
Годовая процентная ставка	15
Ставка рефинансирования	12
Отсрочка по выплате основного долга (месяцев)	5
Дата начала выплаты основного долга (месяц, год)	май 2023 г.
Дата начала выплаты процентов (месяц, год)	май 2023 г.
Периодичность погашения основного долга/процентов	ежемесячно
Дата окончания погашения (месяц, год)	апрель 2025 г.
Сумма кредита, тыс. руб.	56

Собственные денежные средства ДПУП «ОршаСырЗавод» по проекту составят 223,26тыс. руб. Реализация данного проекта позволит снизить затраты на обеспечение холодом склад готовой продукции, что, в свою очередь, будет способствовать снижению конечных затрат на производимую продукцию.

В табл. 5 приведены сводные показатели реализации проекта. Данные таблицы свидетельствуют, что проект будет эффективным и принесет ДПУП «ОршаСырЗавод» чистый доход. Простой и динамический срок окупаемости составят 3 года 4 месяцев и 4 год 3 месяцев, соответственно.

Таблица 4. Сводные показатели по проекту, тыс. руб.
(с учетом реализации проекта)

Наименование показателей	В целом по проекту	Базовый, 2022 г.	По периодам (годам) реализации проекта				
			2023	2024	2025	2026	2027
1. Общие инвестиционные затраты:							
капитальные затраты без учета НДС (стоимость инвестиционного проекта)	232,567		232,567	0,000	0,000	0,000	0,000
НДС, уплачиваемый при осуществлении капитальных затрат	46,513		46,513	0,000	0,000	0,000	0,000
2. Плата за кредиты (займы), связанные с осуществлением капитальных затрат	16,768		16,396	0,279	0,093	0,000	0,000
3. Источники финансирования общих инвестиционных затрат:	279,080		279,080	0,000	0,000	0,000	0,000
собственные средства	223,264		223,264	0,000	0,000	0,000	0,000
заемные и привлеченные средства (кредит)	55,816		55,816	0,000	0,000	0,000	0,000
государственное участие (с указанием вида)	0,000						
4. Доля собственных средств в объеме инвестиций, %	80,000		80,000				
5. Год выхода на проектную мощность	2023						
6. Выручка от реализации продукции (без учета НДС)		20820,900	21165,994	21516,115	21876,740	22248,183	22630,769
7. Показатели эффективности проекта:							
7.1. Чистый дисконтированный доход (ЧДД) (по стр. 11)					33,21		
7.2. Простой срок окупаемости проекта (по стр. 6)					3 года 4 месяца		
7.3. Динамический срок окупаемости проекта (по стр. 11)					4 года 3 месяца		
7.4. Внутренняя норма доходности (ВНД) (по стр. 5)					18,99%		
7.5. Индекс рентабельности (ИР) (по стр. 11)					1,143		
7.6. Коэффициент покрытия задолженности			82,47	43,80	147,77	0,00	0,00
7.7. Уровень безубыточности, %			29,84	30,05	30,24	30,41	30,56

Чистый дисконтированный доход характеризует интегральный эффект от реализации проекта и определяется как величина, полученная дисконтированием чистого потока наличности, накапливаемого в течение горизонта расчета проекта. Чистый дисконтированный доход по итогам 2027 г. составит 33,21 тыс. руб.

Индекс рентабельности, равный 1,143 положительное значение чистого дисконтированного дохода показывают, что проект будет эффективным и принесет его участникам чистые доходы.

Рентабельность продукции с каждым годом реализации проекта увеличивается и к 2027 г. составит 6,44 %, а рентабельность продаж – 5,04 %.

Таким образом. Реализация данного проекта положительно повлияет на экономическую эффективность предприятия, увеличит качество выпускаемой продукции и открывает новые возможности для сбыта, такие как выездная торговля на различных мероприятиях.

Заключение. Целью ДПУП «ОршаСырЗавод» является перспективное развитие предприятия, заключающееся в создании условий, направленных на техническое перевооружение производства, наращивание объемов производства качественной продукции и постепенное изменение структуры производимой продукции в сторону наиболее рентабельного и продаваемого ассортимента, произведенного на основе современной технологии путем переработки сельскохозяйственного сырья.

УДК 338.24:[330.55+63–021.66]

Антоненко М. Н., канд. экон. наук, доцент

СИСТЕМЫ СДЕЛЬНО- И ПОВРЕМЕННО-ПРОГРЕССИВНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ОТРАСЛИ ЖИВОТНОВОДСТВА

*Республиканское научное унитарное предприятие «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси»,
Минск, Республика Беларусь*

Аннотация. Представлен положительный опыт использования системы сдельно- и повременно прогрессивной оплаты труда рабочих и служащих отрасли животноводства. Публикация основана на авторских разработках и их апробации в ряде сельскохозяйственных организаций.

Ключевые слова: система оплаты труда, труд, комплексная норма труда, норма труда, сдельная расценка, тарифный оклад, прогресс.

В сельскохозяйственных организациях оплата труда осуществляется на основе трудовых контрактов и договоров, которые предусматривают индивидуальную мотивацию рабочих и служащих. Величина заработной платы рассчитывается индивидуально каждому рабочему путем умножения сдельной расценки на объем произведенной продукции и выполненных работ, а служащему установлены тарифные оклады. В случае нарушения трудовой дисциплины и других проступках установлены меры наказания в виде уменьшения на 10–30 % начисленной заработной платы.

В современных условиях технико-технологической модернизации предприятий, цифровизации экономики данные системы оплаты труда перестали мотивировать работников на высокопроизводительный труд. Во многих предприятиях применяют инновации в оплате труда в виде введения коэффициентов трудового участия, увеличения сдельных расценок и т. д. Они тем самым активизируют трудовую деятельность работников и добиваются высоких производственных и финансовых результатов.

Индивидуальная мотивация труда работников животноводства не учитывает повышенных трудовых усилий, профессиональных знаний и навыков, а также более высокого уровня кадрового потенциала работников в современных условиях, внедрения высокопроизводительного оборудования, высокопродуктивных пород животных и сортов растений. Необходимо индивидуальную мотивацию труда работников дополнить коллективной, чтобы нацелить их на перевыполнение *комплексной нормы труда*, установленной для сельскохозяйственной организации. В производственном процессе участвуют не только рабочие животноводства, но и служащие, занятые организацией и управлением производства продукции животноводства. От их умственного труда во многом зависит урожайность, удой на корову, среднесуточные приросты живой массы крупного рогатого скота и свиней. В этой связи всех работников отрасли следует рассматривать как единого совокупного работника животноводства, которого нужно прогрессивно стимулировать на высокопроизводительный труд [1, с. 43].

Стимулирование совокупного работника отрасли животноводства сельскохозяйственной организации осуществляется за перевыполнение установленной *комплексной нормы труда* (задания) сельскохозяйственной организации по производству молока и приросту живой массы скота, свиней. Алгоритм расчета следующий:

1. По итогам месяца рассчитывается сумма заработной платы работников животноводства, занятых производством молока или выращиванием КРС.

2. Рассчитывается среднеарифметическая сдельная расценка совокупного работника путем деления суммы заработной платы на объем произведенной продукции:

$$P_{\text{ср.}} = \text{ЗП (руб.)} / V (\text{т}) (\text{руб/т}),$$

где $P_{\text{ср.}}$ – среднеарифметическая сдельная расценка совокупного работника, руб/т;

ЗП – сумма сдельной заработной платы работников отрасли животноводства, руб.;

V – объем произведенной продукции, т.

Совокупному работнику животноводства устанавливается надбавка в размере 300 % к среднеарифметической сдельной расценке за 1 т продукции (молока и прироста живой массы), произведенной *сверх комплексной нормы труда*. Ему начисляется заработная плата путем умножения увеличенной на 300 % среднеарифметической сдельной расценки на объем продукции, произведенной *сверх комплексной нормы труда*. Эта сумма является коллективным приработком работников животноводства и распределяется индивидуально между ними прямо пропорционально заработной плате, начисленной по сдельным расценкам. Тем самым учитывается личный трудовой вклад каждого работника животноводства в производство продукции, в том числе за *перевыполнение комплексной нормы труда*.

Источником денег для выплаты коллективного приработка является экономия условно постоянных затрат на единицу произведенной продукции при *перевыполнении комплексной нормы труда* прочих равных условиях. Они в структуре себестоимости составляют более 60 % и при увеличении объема производства молока, например, на 1 % вызывают снижение условно постоянных затрат в единице продукции на 0,6 процентных пункта. В силу этого значительные суммы экономии денег правомерно направлять на стимулирование высокопроизводительного труда.

Данный механизм стимулирования высокопроизводительного труда прямой и понятный для рабочих. Он является *системой сдельно-прогрессивной оплаты труда работников*. При *перевыполнении* объема производства продукции по заданию на 1 % сумма их заработной платы увеличивается прогрессивно на 5 %.

В Положении об оплате труда и премировании работников необходимо предусмотреть также стимулирование труда совокупного слу-

жащего, которым являются зоотехники, ветврачи, ветфельдшеры, руководители структурных подразделений путем перехода на *систему повременно-прогрессивной оплаты труда* служащих хозяйства. Им дополнительно устанавливаются надбавки в размере 5 % начисленной зарплаты за 1 % перевыполнения месячной *комплексной нормы труда* животноводов в целом по сельскохозяйственной организации.

Надбавку необходимо дифференцировать на две части пропорционально удельному весу каждого вида продукции. Если доля молока в объеме производства продукции животноводства составляет 80 %, а прирост живой массы скота 20 %, то в этом случае служащим, отвечающим за производство всей продукции животноводства, выплачивается надбавка в размере 4 % тарифного оклада, за 1 % перевыполнения комплексной нормы труда по производству молока. За 1 % перевыполнения задания по приросту живой массы скота надбавка составляет 1 %. Служащим, работающим в одной отрасли животноводства, выплачивается 5 % за каждый процент перевыполнения задания.

Системы сдельно- и повременно-прогрессивной оплаты труда работников животноводства интегрирует их в единый трудовой коллектив, нацеленный на выполнение и перевыполнение установленных индивидуальных норм труда и комплексной нормы труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. В помощь экономистам сельскохозяйственных организаций: методическое пособие / Н. В. Буйка [и др.]. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2023. – 147 с.

УДК 339.13.633.521

Арменко А. М., канд. экон. наук, доцент

Арменко С. И., ст. преподаватель

КАКОЙ ПРОТОКОЛ ПРОЦЕССА ЗАКУПКИ СРЕДСТВ ЗАЩИТЫ ЛЬНА-ДОЛГУНЦА ОБЕСПЕЧИВАЕТ ЛУЧШИЕ УСЛОВИЯ И ЦЕНЫ ЛЬНОЗАВОДАМ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Раскрыта сущность устройства бизнес-предприятия как системы операций. Выделены признаки, позволяющие считать процесс закупки удобрений и средств защиты льнозаводами критиче-

ским. Сделан вывод, что использование комбинации конкурентных по своей природе процедур позволяет получить экономию денежных средств при закупке удобрений и средств защиты.

Ключевые слова: Льнозаводы, система закупок удобрений и средств защиты, процессы, процедуры, протоколы.

Введение. Друкер П. Ф. [1, с. 46–47] считает, что квалифицированные кадры в сферах управления, покупки, продажи и обслуживания покупателей, а также денежные средства, – единственные ресурсы бизнеса, которые могут быть перераспределены в процессе работы в течение приемлемого времени. Поскольку эти ресурсы являются единственными, которыми можно управлять, они являются ключевыми ресурсами бизнеса, а процессы, в которых они задействованы, – критическими. Друкер П. Ф. предположил [1, с. 111], что определяющим фактором существования или разрушения бизнес-предприятия является квалификация ее сотрудников. Тогда как его товары (услуги, работы) выступают средством обмена покупательской способности потребителя на знания (в том числе, ноу-хау), которыми обладает бизнес-предприятие.

Йозеф Шумпетер [3, с. 103] считал предпринимательством открытие и коммерческое применение новой комбинации ресурсов. При этом он отмечал, что то, какие ресурсы задействованы в комбинации, имеет такое же значение, как и ценность того, что производится.

Для описания устройства бизнес-предприятия в виде системы операций применяют особый язык [1, 4]. Так, в состав бизнес-предприятия как системы операций входят производственные действия (акты) и результаты (факты), и координационные (отличаются от коммуникационных). Производственные в свою очередь разделяют на материальные действия и результаты (например, транспортировка купленных удобрений), и нематериальные (принятие решений, суждения). Действия по координации состоят в заключении и выполнении обязательств участников друг перед другом в определённых социальных отношениях при выполнении производственных действий. Наконец, при выполнении действий координации (запрос, обещание), требуется выполнить ряд информационных действий (расчет).

В соответствии с международным стандартом [2, с. 8], под процессами в бизнесе понимаются системы, стандарты, протоколы, соглашения и правила, которые при применении к входным данным (ресурсам, активам) создают или могут способствовать созданию выходных данных (результатов). В стандарте приведен пример, подчеркивающий сложность и многогранность устройства бизнеса. Так, ресурс персонал

является входом, если считать его организованной рабочей силой, тогда как способности (знания, навыки, опыт) персонала для выполнения деятельности, могут выступать процессом.

Процесс (группа процессов) не является критическим, если, он (они) считается вспомогательным или второстепенным в контексте всех процессов, необходимых для создания выходных данных [2, с. 20]. Процесс закупки удобрений и средств защиты льнозаводами будем считать критическим, если: 1) по качественным и количественным параметрам не является второстепенным по сравнению с остальными процессами, необходимыми для получения выходных данных; 2) количество задействованных в процессе сотрудников значительно, и они продолжительное время участвуют в процессе; 3) хотя бы некоторые сотрудники, задействованные в процессе, обладают значительными знаниями, опытом или навыками, имеющими решающее значение для превращения приобретенных ресурсов в результаты; 4) сотрудники выполняют процессы распределения ресурсов, имеющих решающее значение для результата; 5) осуществляется процесс интеграции нескольких активов (вносятся суждения и принимаются решения о замене одних удобрений и препаратов другими, отмене ранее заявленных позиций).

Мы предположили, что льнозаводы могут превосходить друг друга в способности привлекать потенциальных поставщиков удобрений и средств защиты растений, и создавать между ними атмосферу соперничества за право заключить сделку.

Цель исследования – определить наиболее результативные протоколы и процедуры, применяемые льнозаводами в сфере закупок удобрений и средств защиты растений. Информационной базой выступили годовые отчеты льнозаводов, тендерная документация по закупкам удобрений и средств защиты.

Основная часть. Расходы льнозаводов на удобрения и средства защиты составляют от 12,85 % затрат на возделывание льна-долгунца в ОАО «Слуцкий льнозавод» до 35,31 % в ОАО «Кореличилён». В расчете на 1 га посевов расходы на удобрения различаются в 3,1 раза (от 86,23 руб. в 2021 г. ОАО «Поставский льнозавод» до 267,93 руб. ОАО «Пружанский льнозавод»), а средства защиты – в 2,6 раза (от 78,24 руб. в 2021 г. ОАО «Поставский льнозавод» до 201,87 руб. ОАО «Кореличилён»). Таким образом, наличие лучших протоколов принятия решений в области закупок удобрений и средств защиты позволит сэкономить значительные денежные средства на невозвратные ресурсы.

Установлено, что льнозаводы при закупке удобрений и средств защиты **используют следующие процедуры:** 1) электронный аукцион на базе платформы РУП «Национальный центр маркетинга и конъюнктуры цен»; 2) открытый конкурс предложений; 3) запрос ценовых предложений; 4) закупка из одного источника. Разнообразие процедур объясняется большим разнообразием препаратов на рынке удобрений и средств защиты по торговым наименованиям, действующему веществу и его концентрации, стране происхождения, цене.

Анализ состава удобрений и препаратов, закупаемых льнозаводами, показал, что ряд льнозаводов не приобретает микроудобрения и регуляторы роста, способствующие повышению интенсивности биохимических и физиологических процессов, усиливающие поступление азота в растения, увеличивающие содержание хлорофилла в листьях, повышающие интенсивность фотосинтеза, засухо-, морозо- и жароустойчивость, урожайность и качество льнопродукции (торговые марки «Мульти-Лён», «Экогум марки медь комплекс», «Полибор», «Поликом-Цинк», «Экосил ВЭ»). Так ОАО «Дубровенский льнозавод» в 2021 г. внес на 1 га удобрений на 161,47 руб., что сопоставимо с ОАО «Горкилён» (158,92 руб/га), тогда как стоимость средств защиты составила 62 % от вложений ОАО «Горкилён» (102,59 руб/га против 164,32 руб/га).

Установлено, что: 1) количество задействованных в процессе принятия решения о закупке удобрений и средств защиты сотрудников льнозавода составляет от 5 членов комиссии по закупкам ОАО «Дубровенский льнозавод» и 7 членов комиссии по закупкам ОАО «Ляховичский льнозавод» и 7–8 участников оф-лайн до 10 представителей организатора крупнейших закупок в льняном бизнесе Беларуси – ОАО «Слущкий льнозавод»; 2) отдельные сотрудники, задействованные в процессе (главный агроном, агроном), обладают значительными знаниями (опытом, навыками), которые имеют решающее значение для превращения приобретаемых ресурсов в продукцию (льноволокно, семена); 3) задействованные в процессе сотрудники участвуют в процессе от 2 до 4 заседаний продолжительностью от 25 до 55 мин; 4) в ходе заседаний сотрудники выполняют процессы распределения ресурсов, имеющих решающее значение для результата, а также интегрируют нескольких активов (например, в ОАО «Дубровенский льнозавод» делают суждение о том, что наиболее эффективно использовать на практике исходя из сложившейся ценовой политики следующие средства защиты растений лот № 1 Хвастокс – 750 и 2М-4Х 750; лот № 2 – Секатор Турбо). Таким образом, процесс принятия решения о приобретении удобрений и средств защиты считаем критическим для результатов выращивания льна-долгунца.

Высокий ценовой диапазон предложений участников по отдельным препаратам (например, на предложенный ОАО «Пружанский льнозавод» весной 2022 г. по гербициду «Секатор Турбо» разброс цен составлял от 51,00 до 102,54 долл/л или в 2 раза), наличие у них признаков доверительного блага, увеличивает степень неопределённости решения. Так, весной 2022 г. ОАО «Пружанский льнозавод» купил гербицид «Секатор Турбо» у ЧП «Умная Химия» за 60 долл/л на условиях 100 % предоплаты. ОАО Дубровенский льнозавод» у этой же компании приобрел данный препарат за 69 долл/л на условиях 50 % предоплаты и 50 % через 30 дней после получения товара. Та же компания предложила препарат ОАО «Ляховичский льнозавод» за 100,80 долл/л и после процедуры понижения цен цена препарата у всех четырех компаний снизилась до 90,00 долл/л.

Заключение. Результаты исследования показали, что льнозаводы, применяющие в протоколе закупок удобрений и средств защиты комбинацию конкурентных по своей природе процедур, получают наиболее выгодные цены и условия выполнения заказа.

ЛИТЕРАТУРА

1. Drucker, P. F. Managing for results: Econ. tasks a risk-taking decisions / P. F. Drucker. – London: Heinemann, 1966. – 224 p.
2. Issues In-Depth: Definition of a business / N. Burgmeier [et al.] // Norwalk: KPMG International. – 2018. – 55 p.
3. Schumpeter, J. A. Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung: e. Unters, über Unternehmervergewinn, Kapital, Kredit, Zins u. d. Konjunkturzyklus / J. A. Schumpeter. – 7. Aufl., unveränd. Nachdr. d. 1934 erschienenen 4. Aufl. – Berlin: Duncker und Humblot, 1987. – P. 389.
4. Hoogervorst, J. A. P. Enterprise Architecture in Enterprise Engineering / J. A. P. Hoogervorst, J. L. G. Dietz // Enterprise Modelling and Information Systems Architecture. – Vol. 3. – № 1. – 2008. – P. 3–13.

УДК 664.8/9(476)

Борель К. В., магистр экон. наук, ассистент

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ПРОИЗВОДСТВА И ПЕРЕРАБОТКИ КАРТОФЕЛЯ И КАРТОФЕЛЕПРОДУКТОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Проанализирована динамика основных финансово-экономических показателей функционирования ключевых отечествен-

ных производителей крахмала и картофелепродуктов, выявлены проблемные области.

Ключевые слова: картофелепродуктовый подкомплекс, картофелепродукты, рентабельность продаж, качество сырья, конкурентоспособность продукции.

В Республике Беларусь картофелеводству придается особое значение в вопросе насыщения потребительского рынка и обеспечения населения продуктами питания. Данная отрасль является сравнительно молодой в растениеводстве.

Республика является одним из ведущих регионов по производству картофеля (рис. 1) на душу населения (700–1000 кг).



Рис. 1. Производство картофеля в Республике Беларусь (в том числе по категориям производителей), 2005–2021 гг., тыс. т

Промышленная переработка картофеля решает ряд важных экономических и социальных задач (рис. 2): снижает потери продукции, позволяет создать резервы продовольствия в виде продуктов длительного хранения, улучшает качество потребляемой продукции и т. д. При переработке 1 т клубней крахмалистостью 17 % можно получить 170 кг крахмала, или соответственно 80 глюкозы, 65 гидролиза, 170 патоки, 160 кг декстрина, 110 л спирта. Фактически на картофелеперерабатывающих предприятиях республики при средней крахмалистости 13 % на производство 1 т крахмала расходуется 8,1 т клубней, а выход спирта составляет 8,6 дал (1 дал = 10 л).

В настоящее время отечественными переработчиками производится более 18,8 тыс. т картофелепродуктов различных видов, среди которых преобладает выпуск картофеля, приготовленного и консервиро-

ванного, а также сушеных (сухое картофельное пюре, пюре картофельное, обогащенное быстрого приготовления) и обжаренных (чипсы картофельные и снеки) продуктов.



Рис. 2. Объем общего производства картофелепродуктов в Республике Беларусь, 2010–2021 гг.

Как наглядно видно, за исследуемый период произошел значительный скачок в объемах производства картофелепродуктов: ежегодный объем выпуска вырос с 6,1 тыс. т в 2010 г. до 18,8 тыс. т в 2021 г.

Наибольший скачок объемов производства картофелепродуктов наблюдался в 2021 г., что в совокупности с сокращением выпуска крахмала свидетельствует о переориентации обрабатывающей (пищевой) промышленности. Наибольшими объемами производства при этом характеризуется выпуск такой продукции, как картофель приготовленный или консервированный. Ежегодно отечественными производителями производится до 11,2 тыс. т данной продукции (в 2021 г. – 11 198). За последние 6 лет (2016–2021 гг.) произошло повышение объемов производства по данному виду на 3 444 т, или 44,42 %. Объемы производства картофелепродуктов отражены на рис. 3.

Одновременно в стране слабо представлено производство замороженных полуфабрикатов из картофеля (фри и др.) при высоком импорте продуктов – ежегодно в размере 5,5–9,4 т.

Также был проведен анализ уровня рентабельности продаж по перерабатывающим предприятиям. Установлено, что эффективно функционирующие предприятия в среднем работают с рентабельностью в 7,00–10,00 % (в 2021 г. – 8,62 %), при этом наиболее рентабельное производство в настоящее время наблюдается на ОАО «Гольшанский крахмальный завод» (в 2021 г. – 12,14 %). Дополнительно отмечено,

что рентабельность организаций, занимающихся как производством картофелепродуктов, так и производством крахмалов, несколько превышает рентабельность предприятий-переработчиков, занимающихся исключительно выпуском картофелепродуктов.

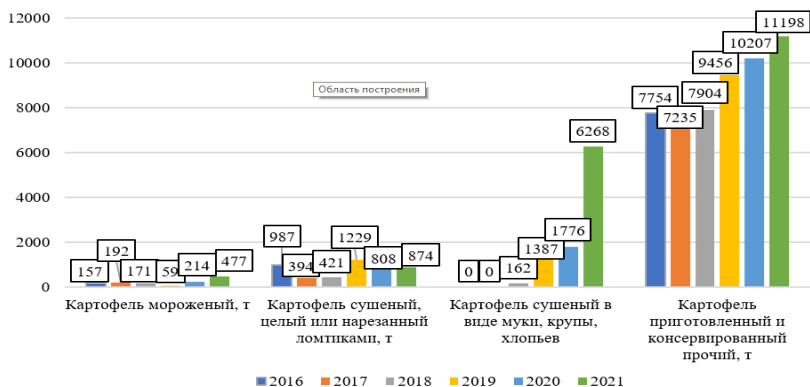


Рис. 3. Объем производства картофелепродуктов по видам в Республике Беларусь, 2016–2021 гг.

В целом значения и динамика основных финансово–экономических показателей функционирования ключевых отечественных производителей крахмала и картофелепродуктов показывают наличие нескольких проблемных областей. Основными проблемами при производстве крахмала и картофелепродуктов в стране являются:

- невысокое качество поставляемого на переработку сырья;
- недостаточно высокая конкурентоспособность продукции как по качественным, так и ценовым характеристикам;
- недостаточная маркетинговая проработка реализуемых и уже реализованных инвестиционных проектов, приведшая к загрузке новых мощностей на 30–50 %;
- невысокий процент использования образующихся отходов.

Таким образом, в настоящее время потенциал национального картофелепродуктового подкомплекса Республики Беларусь используется недостаточно эффективно, что требует принципиально новых научно обоснованных подходов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Статистика [Электронный ресурс] // Интерактивная информационно-аналитическая система распространения официальной статистической информации

Национального статистического комитета Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://dataportal.belstat.gov.by/Indicators/Search?code=1063065#>. – Дата доступа: 30.05.2023.

2. Статистический бюллетень. Ежегодник [Электронный ресурс] // Национальный банк Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.nbrb.by/publications/bulletinyearbook>. – Дата доступа: 30.05.2023.

УДК 631.16:631.162

Буряк С. М., аспирант

Черникова О. В., канд. биол. наук

Мажайский Ю. А., д-р с.-х. наук, профессор

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВТОРИЧНОГО ВОВЛЕЧЕНИЯ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ОБОРОТ НЕИСПОЛЬЗУЕМЫХ ЗЕМЕЛЬ

ФГБОУ ВО «Рязанский государственный агротехнологический университет им. П. А. Костычева»,

*Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний,
Мещерский филиал Всероссийского научно-исследовательского
института гидротехники и мелиорации им. А. Н. Костякова,
Рязань, Российская Федерация*

Аннотация. В статье дается оценка экономической целесообразности ввода в оборот земельного участка сельскохозяйственного назначения, расположенного в Егорьевском районе Московской области.

Ключевые слова: агротехнологический прием, экономическая целесообразность, фитосанитарное состояние, технологическая карта.

Экономическая эффективность любого агротехнологического приема оценивается по его влиянию на улучшение основных показателей сельскохозяйственного производства [1].

В настоящее время в России реализуются стратегически важные задачи Государственной программы эффективного вовлечения в оборот земель сельскохозяйственного назначения и развития мелиоративного комплекса [2]. Для выполнения программы по введению в оборот неиспользуемых сельскохозяйственных угодий в первую очередь необходимо провести анализ земельных ресурсов и рассчитать экономическую целесообразность вовлечения в оборот территорий [3].

Цель нашего исследования: оценка экономической целесообразности ввода в оборот земельного участка сельскохозяйственного назначения, расположенного в Егорьевском районе Московской области. Участок поставлен на государственный кадастровый учет, кадастро-

ый номер 50:30:0040109:58. В сельскохозяйственном производстве не использовался более 5 лет. Нами выполнено обследование территории, проведен отбор и анализ образцов почвы на агрохимические показатели, выполнена оценка культуртехнического состояния, а также составлена технологическая карта агротехнических работ и рассчитаны удельные затраты согласно технологической карте.

Почва участка дерново-подзолистая, имеет следующие агрохимические показатели: органическое вещество 3,5 %, фосфор подвижный 238 мг/кг, обменный калий 108 мг/кг, общий азот 0,019 %, кислотность почвы 4,9.

На рис. 1 приведены результаты обработки снимка территории земельного участка с кадастровым номером 50:30:0040109:58, площадь для окультуривания 6,25 га.

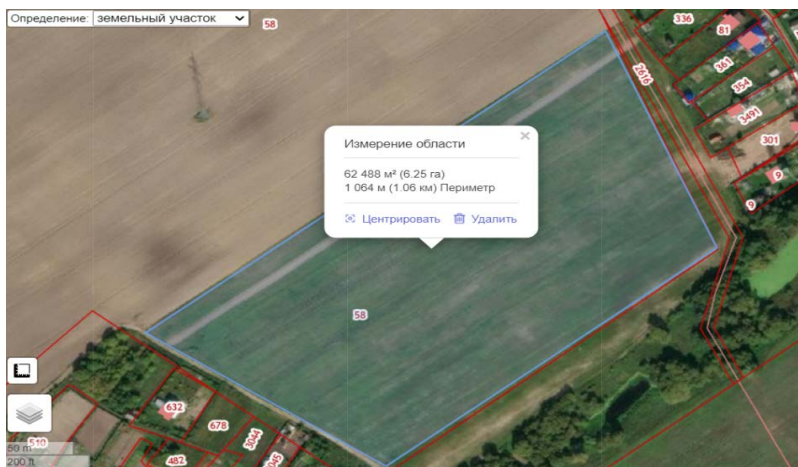


Рис. 1. Результат обработки ГИС земельного участка

Анализ фитосанитарного состояния по основным критериям показал, что земельный участок имеет среднее фитосанитарное состояние, проектируемое покрытие сорной многолетней растительности 78–89 %, по структуре почва сильно уплотнена.

Согласно технологической карте, для ввода участка в сельскохозяйственный оборот и посева многолетних трав требуется провести ряд агротехнических работ, которые представлены в таблице.

**Агротехнические работы на участке для ввода
в сельскохозяйственный оборот**

	Технологическая операция	Срок выполнения
1	Лушение стерни	Август – сентябрь (предшествующего года планируемого для основной обработки)
2	Вспашка зяби	Сентябрь – октябрь (предшествующего года планируемого для основной обработки) через 2–3 недели после лушения при появлении сорняков
3	Ранневесеннее боронование (при физической спелости слоя почвы 0–5 см)	Апрель – года ввода в оборот
4	Культивация с боронованием	Май – года ввода в оборот
5	Предпосевная обработка	Май – года ввода в оборот
6	Посев травосмеси многолетних трав	Май – года ввода в оборот
7	Послепосевное прикатывание	Непосредственно после посева

Расценка прямых затрат на агротехнические работы проведена по общепринятой методике норм выработки и тарифных ставок по ценам Московской области по усредненным данным за 2020–2022 годы, с учетом индекса пересчета сметной стоимости.

На основании проведенной калькуляции затрат на проведение агротехнических работ на земельном участке требует выполнение в незначительных объемах культуртехническая мелиорация, в денежном выражении по укрупненным показателям стоимость работ составляет 31,2 тыс. руб.

Таким образом, на основании проведенного обследования и выполненной оценки текущего состояния земельного участка, планируемого для ввода в сельскохозяйственный оборот, можно сделать следующие выводы: земельный участок характеризуется средним уровнем плодородия. В хозяйственной практике наиболее экономически целесообразно его освоение и дальнейшее использование, как источник получения полноценных кормов в виде пастбищ или сенокосов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Терновых, К. С. Сущность и содержание экономической эффективности сельскохозяйственного производства / К. С. Терновых // International Agricultural Journal. – 2019. – Т. 62, № 4. – С. 19.

2. Постановление Правительства Российской Федерации «О Государственной программе эффективного вовлечения в оборот земель сельскохозяйственного назначения и развитию мелиоративного комплекса Российской Федерации», № 731 от 14.05. 2021г [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://government.ru/docs/all/134619/>. – Дата доступа: 19.04.2023.

3. Джабраилова, Б. С. Возможности вовлечения в оборот неиспользуемых сельскохозяйственных земель в регионах СЗФО / Б. С. Джабраилова // *Аграрный вестник Урала*. – 2021. – № 11 (214). – С. 56–66.

4. Кирейчева, Л. В. Методика эколого-экономического обоснования введения земель в сельскохозяйственный оборот или перевод их в другие категории / Л. В. Кирейчева, И. Ф. Юрченко. – М.: Изд-во ФГБНУ ВНИИГиМ им А. Н. Костякова, 2020. – 130 с.

5. Буряк, С. М. Землеустройство бросовых земель, вновь вводимых в сельскохозяйственный оборот / С. М. Буряк, Ю. А. Мажайский // *Аграрная наука – сельскому хозяйству: материалы XV Междунар. науч.-практ. конф.* – 2020. – С. 354–356.

УДК 330.101.2

Буць В. И., *д-р экон. наук, доцент*

СОВРЕМЕННЫЙ КОНЦЕПТ РЕСУРСОБЕРЕЖЕНИЯ НА ОСНОВЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ АЛЛОКАТИВНЫХ И КОГНИТИВНЫХ РЕСУРСОВ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В научной статье отражается новый подход к определению концепта ресурсосбережения в условиях цифровизации экономики. Он основан на классификации ресурсов на аллокативные и когнитивные, а также оценке аллокативной и когнитивной эффективности их использования. Это позволит конкретизировать мероприятия по ресурсосбережению и выработать эффективную ресурсосберегающую политику в условиях цифровизации экономики.

Ключевые слова: цифровизация, ресурсы, ресурсосбережение, эффективность.

Активная глобализация и цифровизация общественной жизни, быстротечность социально-экономических изменений и трудная предсказуемость экологических процессов, разнообразие каналов коммуникации и интеракции, активная разработка таких понятий в экономике как абсорбционная (увеличение продуктивности за счет заимствования зарубежных технологий) и инновационная (продуктивности осуществляется за счет инноваций) способности страны – все это указывает на усиления внимания к вопросам ресурсов как индивидуальных, так и общих, как внешних так и внутренних. В самом общем смысле под ресурсами понимают некие средства, позволяющие получить желаемый результат (от *фр. ressource* – возможность, способ-

ность). Более продвинутое определение ресурсов предполагает количественную меру возможности выполнения какой-либо деятельности. Собственно ядро понятия «ресурсы» образуют три компонента: средства, позволяющие осуществлять какую-либо деятельность, ее результат и количественная мера выраженности возможности достижения результата деятельности [1].

В современных условиях глобального распространения цифровизации экономики и общественной жизни, повышения роли нематериальных активов представляется необходимым в обосновании концепта ресурсосбережения принимать во внимание разделение ресурсов на аллокативные и когнитивные. Понятие аллокативных ресурсов было впервые выделено Э. Гидденсом и широко используется в социологии. Однако, оно имеет также и экономический смысл, поскольку связано с известными экономическими терминами. Аллокативные ресурсы – материальные свойства окружающей среды (сырье, материальные источники питания), средства производства (средства и предметы труда) и произведенные товары (артефакты, созданные посредством взаимодействия аллокативных ресурсов первых двух видов) [3].

Когнитивные ресурсы – это ментальные (интеллектуальные, познавательные) ресурсы. Они представляют собой умственные способности людей, необходимые для выполнения действий по обработке информации [2].

В то же время, необходимо отметить, что создание и распространение когнитивного ресурса также характерно и для искусственного интеллекта, например, на основе нейросетевого моделирования.

Когнитивная эффективность – это умение быстро и качественно управлять разумом, чтобы решать задачи и иметь при этом достаточное количество энергии. Понятие когнитивной эффективности тесно связано с принятием эффективных решений в управлении ресурсосбережением. Понятие аллокативной эффективности можно сформулировать на основе общепринятого положения о том, что эффективность производства достигается тогда, когда невозможно перестроить использование ресурсов таким образом, чтобы увеличить выпуск одного товара без уменьшения выпуска другого. Аллокация ресурсов эффективна, когда объем продукции, выпускаемой за определенный период, распределяется таким образом, что становится невозможным улучшить положение кого-либо без нанесения ущерба кому-то другому. Тот факт, что общее конкурентное равновесие и Парето-оптимальность предполагают выполнение одних и тех же условий, означает, что между ними существует тесная взаимосвязь, которая обобщается в двух основных теоремах теории общественного благосо-

стояния. Парето-оптимальное распределение ресурсов требует, чтобы соотношения цен соответствовали соотношениям предельных затрат производства благ. В математической форме это может быть выражено в виде системы одновременных уравнений [4, с. 94].

Выдвинутые выше положения в той или иной мере также отражаются в зарубежных теориях ресурсосбережения. Так, Сьюзанна Лундстром выделила в экономике циклы на основе уровня потребления природных ресурсов и существующей в данной стране системы оптимизации потребления этих ресурсов. Она указала, что даже страна, изначально не имеющая природных ресурсов, может иметь эффективную экономику при условии превышения экспорта готовых товаров и услуг над импортом необходимых ресурсов. И, с другой стороны, при построении экономики на экспорте ресурсов неизбежно возникают экономические противоречия и дисбаланс в производстве, поскольку нет стимулов для развития ресурсосбережения. Многие зарубежные ученые указывают на ключевую роль инноваций в становлении ресурсосберегающего уклада экономики. В трудах таких экономистов, как Кун, Доси, Роб, Хелпмен, Трайтенберг, Олссон описана роль различных типов инноваций и выделяются различные виды технологических инноваций: интенсивные, революционные, возрастающие, потенциальные, аномальные и др. В зависимости от преобладающих типов инноваций они предлагают выделять различные ресурсные модели. В этих моделях описываются основы функционирования экономики в условиях сокращения ресурсов и ориентации на интенсивное ресурсосбережение [5, с. 116].

Таким образом, ресурсосбережение – это сложный, комплексный процесс. Определение подхода к современному концепту «ресурсосбережение» во многом определяет те мероприятия, которые потребуются для достижения целей рационального и экономного потребления ресурсов. Поэтому при проектировании ресурсосберегающей деятельности необходимо рассматривать ресурсосбережение как комплекс мер различной направленности. Необходимо создать оптимальную ресурсосберегающую политику в организации, которая бы в полной мере осуществила все эти мероприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Большой экономический словарь: экономика, финансы, бухгалтер, налоги, страхование, маркетинг, менеджмент, управление / авт. и сост. А. Б. Борисов. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – Москва: Книжный мир, 2010. – 860 с.
2. Воронин, А. Н. Когнитивный ресурс: структура, динамика и развитие / А. Н. Воронин, Н. Б. Горюнова; Российская академия наук, Институт психологии, Государ-

ственный академический университет гуманитарных наук. – Москва: Ин-т психологии РАН, 2016. – 274 с.

3. Гидденс, Э. Основные понятия в социологии / Энтони Гидденс, Филип Саттон; пер. с англ. Елизаветы Рождественской, Станислава Гавриленко. – 3-е изд. – Москва: Издат. дом Высш. шк. экономики, 2021. – 333 с.

4. Дацаева, Л. Ш. Математика в экономической теории: аналитические основы и влияние / Л. Ш. Дацаева, Х. П. Маташева, Н. М. Альханов // Журнал прикладных исследований, 2023. – № 2. – С. 92–97.

5. Цховребов, Э. С. Ресурсосбережение: основные этапы становления, теории и методы, тенденции и перспективы развития в промышленности и строительной индустрии России Э. С. Цховребов // Вестник МГСУ. – 2020. – № 1. – С. 112–158.

УДК 631.165.2

Вчeрaшняя В. В., аспирант

УВЕЛИЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОЗДЕЛЫВАНИЯ ГОРОХО-ОВСЯНОЙ СМЕСИ НА МЕЛИОРИРУЕМЫХ ЗЕМЛЯХ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье описана технология повышения плодородия почв и увеличение урожайности горохо-овсяной смеси, что влияет на экономическую эффективность производства.

Ключевые слова: плодородие, плотность почв, водно-физические свойства почв, мелиорируемые земли, экономическая эффективность.

Основную часть продуктов питания человечество получает благодаря почвенным ресурсам. Но в связи с расширением городов, застройками новых предприятий и заводов, площадь пахотных земель сокращается. Так, например, в Республики Беларусь, согласно «Регистру земельных ресурсов на 01.01.2021 г.» [1] наличие сельскохозяйственных земель, находящихся во владении и пользовании сельскохозяйственных организаций и крестьянских (фермерских) хозяйств, с 1990 г. (8729,3 тыс. га) по 2022 г. (7530,6 тыс. га) сократилось на 13,5 %, в том числе сократились и пахотные земли на 8,5 % на данный промежуток времени. Именно поэтому почвенные ресурсы необходимо содержать в соответствующих условиях для получения максимального и качественного урожая.

Сохранение и восстановление плодородия почв без нанесения вреда окружающей среде и природному миру является одной из главных задач на сегодняшний день. В мире существует огромное количество новой техники, качественных семян и биоудобрений, к которым необходимо разрабатывать новые технологии внедрения.

Задачами исследования являлась повышения плодородия мелиорированных пахотных земель Горецкого района Могилевской области.

Для проведения исследований был выбран опытный участок, который расположен на мелиоративной системе «Восход», в 27 км от райцентра г. Горки и в 86 км от областного центра г. Могилева. Рельеф участка холмисто-западинный.

Мелиоративная система расположена вблизи д. Ходоровка. Транспортная связь между райцентром осуществляется благодаря грунтовой дороги Горки – Ленино – Староселье – Ходоровка. Мелиоративная система построена в 1989 г. Осушение земель предусмотрено закрытым гончарным дренажем (систематическим и выборочным).

После тщательного обследования мелиоративной осушительной системы, выбран участок площадью 0,7 га для проведения исследований, который не использовался длительное время, для восстановления его в системе севооборота. Изучив почвенный покров мелиоративной системы «Восход» сделан вывод: преобладающими почвами по всей территории являются дерново-подзолистые легкосуглинистые на лессах. На участке в первый год после длительного неиспользования почвы и проведенного анализа проводилась культуртехническая обработка почвы и засеяна горохо-овсяная смесь [2], которая выращивалась на корм для животных. Для активации почвенной активности и быстрого роста сельскохозяйственной культуры проводились испытания с применением биопрепарата ЭридГроу (ЭГ) в разных дозах внесения в естественных условиях (контроль, 1 л/га, 2 л/га, 3 л/га) и при оптимальном уровне влажности. На протяжении всего вегетационного периода проводились наблюдения за изменениями агрофизических свойств почв.

Проводились наблюдения за изменением плотности почвы на опытном участке способом режущего кольца. Анализируя полученные данные, делаем вывод – плотность верхнего слоя почвы переуплотнена (1–10 см) составляет 1,34 г/см³ (рис. 1). Проходили наблюдения за изменением плотности почвы в период посева и уборки ГОС, запашки сидерата. На рис. 1 представлен график изменения средней плотности почвы по слоям.

3. Взаимосвязь урожайности зерновых культур и экономических результатов производства зерна в алтайском крае [Электронный ресурс]. – 2021. – Режим доступа: file:///C:/Users/belherb/Downloads/vzaimosvyaz-urozhaynosti-zernovyh-kultur-i-ekonomicheskikh-rezultatov-proizvodstva-zerna-v-altayskom-krae.pdf. – Дата доступа: 23.06.2023.

УДК 330.366

Гусарова Т. В., старший преподаватель

ФАКТОРЫ СБАЛАНСИРОВАННОГО РОСТА ПРОИЗВОДСТВА МЯСНОЙ ПРОДУКЦИИ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье проведен анализ существующих теорий и моделей сбалансированного роста, позволяющий выделить ключевые факторы, влияющие на экономический рост АПК и производство мясной продукции.

Ключевые слова: сбалансированный экономический рост, факторы сбалансированного роста, мясная продукция.

Производство мяса и мясной продукции в Республике Беларусь является одним из стратегических направлений развития аграрного бизнеса, поэтому от сбалансированного развития мясной отрасли и эффективности ее работы во многом зависит экономический рост государства и как следствие устойчивость национальной экономики.

В настоящее время активно проводится научная работа по изучению различных аспектов обеспечения сбалансированного роста в разных видах экономической деятельности. Наряду со значительным исследованием состояния мясной отрасли и установления отдельных направлений обеспечения сбалансированности, отсутствует четкая система факторов обеспечения сбалансированного роста.

Обеспечение экономического роста может быть осуществлено за счет различных факторов, в том числе, за счет увеличения доли заемных средств, играющих роль инвестиций, экспорта материальных ресурсов и др. Однако, одновременно такой рост может привести к дестабилизации экономики в целом, поэтому важно, чтобы он являлся сбалансированным.

Так как в настоящее время в отечественной литературе понятие сбалансированного экономического роста производства мясной про-

дукции не определено, то следует определить факторы, от которых зависит экономический рост.

Впервые в экономической анализ понятие сбалансированного роста ввел шведский экономист Г. Кассель в работе «Теория общественного хозяйства». По мнению автора, при сбалансированном росте структура экономики не меняется, поскольку все ее компоненты растут одинаковым темпом, равным темпу роста населения. Равновесный экономический рост совместим с различными нормами сбережения, но оптимальной будет только та, которая обеспечивает экономический рост с максимальным уровнем потребления, что и определяет спектр факторов [4, с. 153].

Шведский экономист Э. Лундберг, обосновывая факторы, от которых зависит экономический рост, в научном труде «Исследования по теории экономической экспансии» отметил, что единый темп роста должен равняться отношению между нормой сбережений и показателем капиталоемкости экономики [1, с. 542].

Оптимальная норма сбережений соответствует «золотому правилу», вошедшему в экономическую науку благодаря американскому экономисту Э. Фелпсу. Это правило заключается в том, что доля сбережений в национальном доходе должна совпадать с долей дохода, приходящегося на капитал. По мнению автора нельзя весь национальный доход потратить на текущее потребление, так как потомкам ничего не останется, и экономический рост иссякнет [4, с. 153].

В соответствии с теорией сбалансированного роста, разработанной Р. Нурксе, инвестиции, вкладываемые в рост, должны быть сбалансированными, поэтому необходима широкомасштабная инвестиционная политика в слабые отрасли экономики, результатом чего станет увеличение их доли на рынке, рост производительности труда и еще большее стимулирование к дальнейшему инвестированию [6, с. 226].

Развивая подход Р. Нуркса, А. Хиршман предполагает, что необходимо инвестировать не во все взаимосвязанные секторы экономики одновременно, а только в стратегически важные. Остальные, неприоритетные секторы, будут развиваться автоматически, и такое неравномерное инвестирование является лучшей стратегией для роста.

В настоящее время отдельные выводы рассмотренных исследователей являются спорными, так как в их теориях в качестве ключевого критерия достижения сбалансированного роста выступает долгосрочная положительная или неизменная динамика конкретных переменных показателей (например, темпов роста инвестиций на душу населения, темпов роста доходов на душу населения, капитала на душу населения,

темпов роста населения), перечень которых не соответствуют текущему экономическому механизму функционированию рынка.

А. А. Быков, О. Д. Колб и Т. В. Хвалько отмечают, что ключевой задачей экономики Республики Беларусь является обеспечение сбалансированного экономического роста, т. е. рост ВВП при сохранении положительного внешнеторгового роста, отсутствии роста внешнего долга и стабильности национальной финансовой системы [2, с. 15].

В свою очередь Е. А. Рожковская считает, что приоритетные направления, позволяющие задействовать имеющиеся резервы экономического роста, должны быть сконцентрированы в области снижения долговой нагрузки на экономику, реформирования и повышения эффективности государственного сектора, системного повышения инвестиционной активности и структурной трансформации экономики, активизации институциональных преобразований [7, с. 40].

К. Р. Быков [3, с. 82] отмечает, что факторами сбалансированного роста в отрасли могут быть региональная (международная) кооперация в производственных цепочках создания стоимости, валовые накопления, потребительский спрос, меры государственной поддержки.

И. А. Николаев считает, что развитие экономики – это сложный, многоаспектный процесс, влияние на который оказывает множество факторов, часть из которых вполне может быть факторами ее роста. Однако, основными, традиционными, факторами являются потребительский спрос, инвестиции, экспорт [5, с. 62].

Таким образом, комплексный анализ существующих теорий и моделей сбалансированного роста позволил выделить ключевые факторы, влияющие на экономический рост АПК и производство мясной продукции: рост ВВП; сохранение положительного внешнеторгового роста; объем инвестиций; потребительский спрос; экспорт; снижение долговой нагрузки субъектов АПК; государственная поддержка сельскохозяйственных производителей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Автомонов, В. История экономических учений: учеб. пособие / В. Автомонов, О. Ананьин, Н. Макашева. – Москва: ИНФРА-М, 2002. – 784 с.
2. Быков, А. А. Торговля добавленной стоимостью: источники сбалансированного экономического роста / А. А. Быков, О. Д. Колб, Т. В. Хвалько; под ред. А. А. Быкова. – Минск: Мисанта, 2017. – 356 с.
3. Быков, К. Р. Сбалансированность развития предприятий легкой промышленности Беларуси / К. Р. Быков // Вест. Беларус. дзярж. экан. ун-та. – 2018. – № 3 (128). – С. 73–85.
4. Макроэкономика: учеб. и практ. для прикладного бакалавриата / под ред. Г. А. Родиной. – Москва: Юрайт, 2014. – 462 с.

5. Николаев, И. А. Драйверы экономического роста: возможности и перспективы их использования в подсанкционной экономике России / И. А. Николаев // Вестник Института экономики Российской академии наук. – № 1. – 2023. – С. 58–74.

6. Потапов, Д. А. Теория большого толчка и ее основные варианты / Д. А. Потапов, С. А. Филин // Молодой ученый. – 2019. – № 25 (263). – С. 225–227.

7. Рожковская, Е. А. Ограничения, риски и возможности экономического роста в Республике Беларусь / Е. А. Рожковская // Бел. экон. журн. – 2020. – № 1. – С. 22–40.

УДК 633.88

Карачевская Е. В., канд. экон. наук, доцент

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ЛЕКАРСТВЕННОГО РАСТЕНИЕВОДСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,*

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В современной мировой экономике лекарственные растения является стратегическим ресурсом, в первую очередь ввиду того, что они выступают основой медицинских препаратов, которые обеспечивают здоровье и жизнеспособность нации и является сырьем для производства продукции с высокой добавленной стоимостью.

Выращивание лекарственных растений рассматривается как перспективная модель сохранения экологии Земли:

выращивание лекарственных растений повысит эффективность использования малопригодных для выращивания других растений земель в условиях засушливого климата;

выращивание лекарственных растений снижает эмиссию парниковых газов;

некоторые виды лекарственных растений способны улучшать качество почвы;

значительное количество лекарственных растений может расти на непродуктивных и деградированных землях;

лекарственные растения, в частности дикорастущие – это мощный инструмент, который способствует биоразнообразию экосистем;

производство гидролатов и эфирных масел с лекарственных растений фактически безотходным, так как отходы переработки трав служат удобрением для земли или мульчей.

Ключевые слова: эффективность, предпринимательство, лекарственное растениеводство.

Изучая динамику изменения рынка в последнее время в области медицины, наблюдается позитивная динамика профилактики заболеваний, которая в свою очередь позволяет существенно снизить затраты на здравоохранение и применение фармацевтических препаратов, данный тренд получил название «осознанное потребление». Мировой рынок лекарственных средств на основе природных соединений находится в стадии «взрывного роста», что подтверждается неуклонным ростом патентной активности по способу получения БАВ после 2008 г. с одновременным снижением количества патентов в год в области химического и биологического синтеза.

По данным Министерства сельского хозяйства и продовольствия площади занятые под выращиванием лекарственного и пряно-ароматического сырья в 2021 г. составили 881,5 га. Всего было выращено 637 т сырья. До 2018 года большая часть приходилась на сельскохозяйственные предприятия, в 2019 г. данная тенденция изменилась в сторону частного предпринимательства и крестьянско-фермерского хозяйства. За исследуемый период площади посева увеличились на 13 %.

В настоящее время на территории Республики Беларусь присутствует около 20 производителей, занимающихся выращиванием специй, ароматических, лекарственных культур, в том числе 3 из которых совмещают выращивание и переработку (ЗАО «БалАсептика» и ООО «Калина» – выращивание лекарственных растений; производство готовых лекарственных средств, БАДов и фиточая из растительного сырья; выращивание пряно-ароматических культур; КУП «Минская овощная фабрика – выращивание лекарственных растений, производство чайных напитков). Наиболее крупными производителями сырья в республике (по объему и ассортименту выращиваемых культур) являются: ООО «Калина» Оршанского района Витебской области (произведено 426 т); КСУП «Совхоз «Большое Можейково» Щучинского района Гродненской области (110,5 т); К(Ф)Х «Арника горная» Новогрудского района Гродненской области (65,4 т) [1].

На протяжении последних десятилетий в организациях по производству лекарственного и пряно-ароматического сырья налажена переработка и осуществляется выпуск лекарственных средств, биологически активных добавок, чайных напитков и др. Таким образом, произведенное сырье используется для собственных нужд, а также реализуется организациями самостоятельно в рамках действующего законодательства (в том числе по прямым договорам) внутри республики и на экспорт. Так, ООО «Калина» налажен выпуск лекарственных средств, биологически активных добавок к пище, фиточаев – всего 130 наиме-

нований. Продукция поставляется оптовым и розничным покупателям в Республике Беларусь и на экспорт (Российская Федерация). В КСУП «Совхоз «Большое Можейково» осуществляется производство лекарственных средств (4 наименования) и биологически активных добавок (5 наименований) из сырья (календула лекарственная, ромашка, пустырник, корень валерианы лекарственной, расторопша пятнистая), выращенного на полях организации. 288 Крестьянское (фермерское) хозяйство «Арника горная» активно реализует сырье на экспорт, в том числе: в Российскую Федерацию (валериана, эхинация, тмин и др.), в Республику Польша (иссоп, рута, душица, тмин, чабер и др.), а также налаживает производство фасованных специй и чайных напитков. В КСУП «Минская овощная фабрика» организован участок по производству чайных напитков и фиточаев с использованием собственного сырья. За истекший год реализовано через торговые сети г. Минска и Минской области около 30 тысяч условных упаковок 38 наименований продукции [2].

Новые хозяйства практически не вступают в отрасль. При этом отмечается, что эффективность производства лекарственных трав выше, чем возделывание зерновых культур на 35 %. При условии организации первичной переработки лекарственных трав, эффективность производства увеличивается в среднем на 60 %.

Анализируя общемировой опыт потребления лекарственного растительного сырья и продуктов его переработки нами предлагается направить потребителей в сторону «эко» и органических продуктов и максимальной нативности, что приведет к отказам ряда производителей от сложной химической обработки растительного сырья. И в то же время, усовершенствование технологий позволяет активизировать в растительном сырье те или иные свойства без ущерба другим составляющим (например, через изменение условий выращивания сырья). Таким образом, наблюдается тенденция к внешней простоте и максимально эффективному содержанию.

Возможно оперативное создание отечественной линии ТРЛС, доступной большей части населения как для различного уровня профилактических, так и для восстановительных программ. Такие средства могут стать особенно полезны в сфере санаторно-курортного долечивания пациентов пострадавших, а также с целью профилактики заболеваний.

Комплексная оценка перспектив развития малого лекарственного растениеводства Республики Беларусь свидетельствует, что она может быть достаточно эффективной благодаря уникальным региональным биоресурсам лекарственного характера, а также территориальным,

природно-климатическим, историческим, демографическим и иным предпосылкам.

В 2024 г. рекомендуется заложить плантации на площади 1065,7 га. При постепенном увеличении площади посева не составит трудности получить необходимый объем производства для обеспечения фармацевтической промышленности отечественным сырьем, и снижение зависимости от импорта.

В качестве пилотной инициативы в Республике Беларусь осуществляется вовлечение личные подсобные хозяйства в производство лекарственного растительного сырья. 20 жителей Мядельского района получили возможность дополнительной занятости и вовлечения в экономическую деятельность в сфере фитопроизводства. Инициатива направлена на создание и развитие на территории района условий и инфраструктуры для культивирования лекарственных растений четырех видов – валерианы, календулы, тмина и эхинацеи. Бюджет составил 110 тыс. евро. Местных жителей не только обучили тонкостям выращивания и сбора лекарственных растений и обеспечили их семенами, но также предоставили технику для обработки земель [3].

Данный вариант развития бизнеса не требует значительных финансовых вложений и является дополнительным видом заработка.

Возрождение переработки и использования отечественного лекарственного и эфиромасличного сырья может быть достигнуто путем объединения усилий бизнеса, науки, государства и общественных организаций на основе взаимодействия потенциала государств-участников по стимулированию взаимовыгодного сотрудничества, формирования благоприятного инновационного развитие страны, организация национальных производственных комплексов, создание центров компетенции государств-участников, формирование экономики будущего, постоянное обновление технологий, повышение глобальной конкурентоспособности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Карачевская, Е. В. Оценка экономической эффективности формирования агрофармацевтического кластера Республики Беларусь / Е. В. Карачевская // Проблемы экономики: сб. науч. тр. / Белорус. гос. с.-х. акад. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси. 2016. – № 2(23). – С. 99–111. 2500–3747 Volume 23, Number 1 (2016), pp. 87–110.
2. Карачевская, Е. В. Приоритетные направления развития лекарственного и эфиромасличного растениеводства Республики Беларусь / Е. В. Карачевская // Вестн. Белорус. гос. с.-х. акад. – 2020. – № 2. – С. 15–19.
3. Дорина, Е. Б. Управление зеленым развитием национальной экономики: конспект лекций / Е. Б. Дорина, Т. В. Буховец; Проект «Содействие переходу Республики Беларусь к «зеленой» экономике». – Минск: Белсэкс, 2017. – 191 с.

УДК 519.689.4

Кокиц Е. В., канд. экон. наук, доцент

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССАМИ МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ САХАРНОГО СВЕКЛОВОДСТВА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье рассматривается специфика сахарной промышленности, которая ориентируется на формирование собственных сырьевых зон. Теоретические и прикладные аспекты данной проблемы опираются прежде всего на теоретические основы размещения промышленного производства.

Ключевые слова: методика, моделирование, производство сахара.

Для оценки эффективности сахарного производства используется множество методик анализа. Наиболее популярными из них являются: корреляционно-регрессионный анализ, кластерный анализ, метод группировок, прогнозирование и др. При этом только комплексный анализ эффективности позволяет определить причинно-следственные связи между факторами и результативным признаком, на основе чего в дальнейшем прогнозируются значения заданных показателей.

В решении прогностических задач выделяют три основных направления. Определение темпов развития экономических процессов, сроков наступления событий, уровня либо размаха развития экономических событий. В первом случае значительно чаще используются математические приемы статистической экстраполяции, особенно корреляционного анализа.

Во втором случае особое значение приобретают многообразные способы диалектической экстраполяции, в том числе реализуемые способами графического анализа.

В третьем случае обычно возникает необходимость применения динамичной экстраполяции, предполагающей оперирование широким арсеналом математических приемов различного уровня сложности.

В статистической литературе существуют различные классификации прогнозов. Четыркин Е. М. выделяет три вида прогнозов: краткосрочные – период упреждения от нескольких дней до полутора лет, среднесрочные – свыше года до 3–5 лет, долгосрочные – от 6 лет и выше.

Методика прогнозов может быть признана рациональной только в том случае, если она ориентирована на показатели, способные стать базой расчета прибыли, рентабельности и т. д. мы согласны с мнением И. Б. Зайганова, что далеко не всегда долговременный прогноз экономически более значим, чем средне- и краткосрочный.

Производство сахара из отечественного сырья неразрывно связано с имеющимися специфическими особенностями производителей свеклосырья, зависящими от природно-климатических и производственных факторов, различное сочетание которых влияет на эффективность выращивания сахарной свеклы, как основного источника производства сахара в условиях импортозамещения с учетом минимизации затрат на транспортировку, что обеспечивается рациональностью сырьевых зон.

Выбор факторов, влияющих на урожайность, их предварительное исследование позволяет количественно оценить связь факторов с результативными признаками, основываясь на применении метода многофакторного корреляционно-регрессионного анализа и моделирования. Результаты исследования и их объективность зависят от правильного выбора показателей-факторов.

Исследование факторов, оказывающих влияние на урожайность сахарной свеклы и выявление резервов ее роста, можно проводить на основе построения многофакторной модели с помощью универсальной интегрированной системы Statistica 7.0, предназначенной для статистического анализа и визуализации данных. В качестве объектов наблюдений выбирают сельскохозяйственные предприятия как Республики Беларусь в целом, так и в разрезе областей и районов, занимающиеся производством сахарной свеклы.

Порядок проведения анализа на основе построения уравнения множественной регрессии по перекрестным данным следующий:

- отбор факторных признаков, включаемых в модель (предварительное определение перечня факторов, оказывающих влияние на зависимую переменную; сравнительная оценка, проверка на наличие коллинеарности между факторами и отсев факторов; окончательный отбор факторов в процессе построения модели и оценки значимости параметров);

- выбор формы связи между признаками: результативным показателем и факторными;

- оценка параметров уравнения с использованием метода наименьших квадратов;

- общая оценка модели, анализ остатков;

- практическое использование разработанной модели и оценка полученных в результате прогнозирования результатов [3].

На уровень урожайности сахарной свеклы оказывают влияние множество факторов, среди которых О. В. Гришанова, наиболее значимыми считают: природно-климатические условия (качество почв, среднегодовая температура, среднегодовое количество осадков и т. д.); производственные факторы (технология производства, качество семенного материала, уровень производительности труда, уровень фондооснащенности и энергооснащенности производства, уровень фондовооруженности и энерговооруженности труда; структура основных производственных фондов предприятия; уровень интенсификации производства; коэффициент скорости обновления оборудования; средний возраст оборудования; удельный вес тракторов в возрасте до 5 лет; уровень механизированного труда в общих трудозатратах; удельный расход электроэнергии, удельный расход топлива; инвестиции в основной капитал) и организационные факторы (уровень квалификации работников; средний уровень заработной платы работника; доля фонда оплаты труда в материальных затратах, удельный вес работников, занятых в сельском хозяйстве, в общей численности персонала организации; удельный вес дополнительных стимулирующих выплат в общем фонде оплаты труда; материальные затраты на 1 ц произведенной продукции (по видам продукции) [1, 2].

С целью выявления эффективных свеклосеющих предприятий Республики Беларусь, способных сформировать сырьевые зоны сахарных заводов, можно выполнить иерархический кластерный анализ по уровню урожайности сахарной свеклы.

Далее необходимо разработать механизм внедрения результатов в производство. В частности, проводятся консультации на возможность заключения контрактов с потребителями и поставщиками, идет выработка многосторонних договоров по сбыту продукции на основе управления оптимизационным вариантом решения экономико-математической задачи.

Заключение. Таким образом, сахарная промышленность является одним из приоритетных направлений социально-экономического развития Республики Беларусь, обеспечивающим продовольственную безопасность страны. Моделирование производственной деятельности сахарного свекловодства направлено на планирование урожайности сахарной свеклы, оптимизацию структуры посевных площадей, с целью выявления эффективных свеклосеющих предприятий Республики Беларусь, способных сформировать сырьевые зоны сахарных заводов, выполнение иерархического кластерного анализа по уровню урожайности сахарной свеклы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Влияние погодных условий на колебания урожайности картофеля и сахарной свеклы в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/181324>. – Дата доступа: 11.05.2023.

2. Кокиц, Е. В. Обоснование методических подходов к организации и функционированию логистических систем в свеклосахарном подкомплексе Республики Беларусь / Е. В. Кокиц // Проблемы экономики: сб. науч. тр. / Белорус. гос. с.-х. акад. – Минск: Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси, 2017. – № 1 (24). – С. 61–70.

3. Марченко, В. М. Эконометрика и экономико-математические методы, и модели. В 2 ч. Ч. 1. Эконометрика: учеб. пособие для студентов учреждений высшего образования по экономическим специальностям / В. М. Марченко, Н. П. Можей, Е. А. Шинкевич. – Минск: БГТУ, 2011. – 157 с.

УДК 338.431.2:303.722.4

Колмыков А. В., канд. экон. наук, доцент

СИСТЕМА КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АДМИНИСТРАТИВНЫХ РАЙОНОВ КАК КЛАСТЕРНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье рассмотрены концептуальные цели устойчивого социально-экономического развития административных районов как кластерных организаций. Приводится анализ основных причин тенденции снижения численности сельского населения административных районов. Выявлена совокупность основных социальных проблем в административных районах.

Ключевые слова: устойчивое развитие, кластерная организация, административный район, цели, задачи.

Современные подходы к цифровой экономике ориентированы на устойчивое социально-экономическое развитие административных районов как определенных кластерных организаций, которые являясь постоянно динамично развивающимся системным процессом, обеспечивают улучшение условий жизни, быта, труда, благосостояния, культурно-бытового обслуживания населения, росту эффективности производства посредством использования совокупности юридических, экономических, социальных, экологических и других мер и т. д. [4].

При этом кластером является сконцентрированная на определенной территории группа взаимосвязанных организаций, взаимодополняющих друг друга и усиливающих свои конкурентные преимущества и кластера в целом [1, 3]. Все это подчеркивает особую актуальность данного вопроса для развития национальной экономики Беларуси.

В результате исследования социально-экономического состояния административных районов установлено, что в настоящее время в сельской местности наблюдается тенденция значительного снижения численности населения республики занятого в сельскохозяйственном производстве. Это вызвано определенной совокупностью причин, которые необходимо учитывать при планировании и прогнозировании дальнейшей экономической ситуации. При этом значительное влияние на данную тенденцию оказывают: недостаточная отдача основных средств аграрного производства, замещение живого труда механизированным и автоматизированным в связи переоснащением аграрного производства, сложное финансовое положение многих сельскохозяйственных организаций, незначительная доходность от личного подсобного хозяйства и сложность обеспечения самозанятости сельского населения; слабая привлекательность сельскохозяйственного труда в сравнении с другими отраслями экономики.

Выполненные нами исследования показывают, что в ходе социального развития административных районов требуется неотложного решение следующих основных проблем:

1. Обеспечение населения районов, в особенности молодых семей и специалистов наиболее комфортными жилищными условиями.

2. Закрепление молодых специалистов в производственной, социальной сферах и других отраслях сельской экономики путем создания для них наиболее привлекательных условий осуществления трудовой деятельности.

3. Обеспечение населения районов более качественной медицинской помощи для его оздоровления.

4. Предупреждение заболеваний и укрепление здоровья население района путем активного стимулирования его интереса к занятию спортом и физической культурой.

5. Улучшение информационно-консультационного обслуживания населения районов.

6. Развитие культурной и духовной деятельности в сельской местности.

7. Значительное повышение качества коммунального обслуживания и обеспечение развития мобильной и телекоммуникационной связи сельских населенных пунктов.

8. Улучшение технического состояния сети автомобильных дорог.

9. Значительное совершенствование транспортной связи внутри территории административного района.

В соответствии с выявленными и проанализированными проблемами, нами определена система основных концептуальных целей устойчивого социально-экономического развития административных районов как кластерных организаций, которая включает [1]:

1. Обеспечить постоянное повышение уровня занятости и доходов населения административных районов, сохранение его культуры и совершенствование способа расселения, социального обслуживания, улучшения местной инфраструктуры.

2. Значительно повысить уровень устойчивого экономического развития промышленного, сельскохозяйственного производства, сферы услуг, торговли административных районов.

3. Ускорить институциональное развитие административных районов, включая совершенствование правовых отношений распоряжения и пользования природными ресурсами, объектами инфраструктуры, производства.

4. Обеспечить сохранение природного, духовного и культурного национального богатства административных районов, включая памятники архитектуры и другие объекты, обуславливающие экономическую ценность территории.

5. Оптимизировать отраслевые и межотраслевые кооперационные связи хозяйственные отношения между предприятиями и организациями административных районов.

6. Реализовать совместные бизнес-проекты организаций, включая совместный маркетинг, проекты развития территориальной и производственной инфраструктуры административного района.

7. Создать совместные управляющие компаний под реализуемые инновационные и инвестиционные проекты организациями административного района.

Обобщая вышеизложенное, можно заключить, что главной целью устойчивого социально-экономического развития административных районов является стабильный рост численности населения, развитие его культуры, совершенствование расселения, повышение уровня занятости и доходов, социального обеспечения, улучшение сложившейся инфраструктуры и т. д.

ЛИТЕРАТУРА

1. Колмыков, А. В. Методология кластерной оценки устойчивого социально-экономического развития административных районов Беларуси / А. В. Колмыков //

Вестник Белорусской государственной сельскохозяйственной академии. – 2018. – № 3. – С. 25–32.

2. Колмыков, А. В. Теоретические основы устойчивого социально-экономического развития сельского административного района как кластерной организации / А. В. Колмыков // Проблемы экономики. – 2014. – Вып.1 (18) – С. 83–93.

3. Колмыков, А. В. Кластерная концепция устойчивого социально-экономического развития сельских административных районов Беларуси / А. В. Колмыков // Актуальные проблемы инновационного развития агропромышленного комплекса Беларуси: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф., г. Горки, 21–23 мая 2015 г. / Белорусская государственная сельскохозяйственная академия; редкол.: И. В. Шафранская [и др.]. – Горки, 2015. – С. 96–99.

4. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edinstvo-gomel.by/>. – Дата доступа: 24.01.2015.

УДК 631.158:658.387.64

Лебедевич М. В., научный сотрудник

ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СОРЕВНОВАНИЯ КАК МЕТОД СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И СПЕЦИФИКА ИХ ПРОВЕДЕНИЯ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

ГНУ «Институт экономики НАН Беларуси»,

Минск, Республика Беларусь

Аннотация. В статье описаны преимущества использования состязательности в виде производственно-экономического соревнования, описана методика уравнивания хозяйств при помощи группировки сельскохозяйственных предприятий. В качестве критериев уравнивания выбраны производственные ресурсы в стоимостном выражении.

Ключевые слова: состязательность, производственно-экономическое соревнование, стимулирование труда.

На сегодняшний день кадровые проблемы стоят достаточно остро, достаточно существенен разрыв оплаты труда по сравнению с предприятиями промышленности. Однако следует отметить, что механизм стимулирования труда в исследуемой сфере весьма специфичен.

В результате анализа выявлены особенности стимулирования труда в сельскохозяйственных организациях:

1. Применение стандартных методов стимулирования труда, не учитывающих особенностей сельскохозяйственного производства.

2. Повсеместное использование социального стимулирования вне зависимости от индивидуальных трудовых достижений.

3. Поощрение выражается в материальной форме, социальные факторы стимулирования, как правило, исключаются [1].

Выявленные особенности материального стимулирования труда дают предпосылки для поиска новых методов стимулирования труда, более действенных, в полной мере учитывающих особенности производства сельскохозяйственной продукции. Исследования показали, что таким методом может стать соревнование.

Состязательность – мощная внутренняя сила, которая проявляется во многих сферах человеческой деятельности (самые яркие из них: спортивные соревнования, судебная практика) самоутверждения личности.

Анализ исследований отечественных и зарубежных исследований феномена «состязательность» позволил прийти к выводу, что многие авторы считают данную поведенческую характеристику отличным способом повышения трудовой активности и производительности труда в определенных условиях [2].

В производственной сфере экономической формой состязательности может стать производственно-экономическое соревнование.

Следует признать, что применение производственно-экономических соревнований в некоторых экономических сферах весьма затруднительно, но только не в сельском хозяйстве: в данной сфере командная работа, производственная дисциплина, нацеленность на финальный результат играют ключевую роль.

Примеры проведения соревнований на примере производства сельскохозяйственной продукции отмечались на территории Республики Беларусь. Однако, изученные региональные Положения о проведении соревнований имеют достаточно серьезный недостаток – это не учитывают индивидуальные особенностей хозяйств на всех уровнях его проведения.

Для справедливого сравнения производственно-экономических результатов видится возможным проведение соревнований по группам хозяйств, находящихся в схожих условиях [3].

В качестве критерия отнесения в группы предлагается установить комплексный показатель, учитывающий качественный состав имеющихся в распоряжении хозяйства почв, а также наличия производственных ресурсов (основных и оборотных фондов, трудовых ресурсов).

Методика предусматривает суммирование в стоимостном выражении важнейших элементов производства, которые прямо влияют на производственный результат.

Таким образом, обоснованная группировка сельскохозяйственных организаций в зависимости от наличия производственных ресурсов повысит вовлеченность сельскохозяйственных предприятий в конкурентный процесс и может стать действенным инструментом стимулирования труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бельский, В. Некоторые аспекты мотивации труда работников сельскохозяйственных организаций / В. Бельский, Н. Старовойтова // *Агроэкономика*. – 2005. – № 9. – С. 16–19.
2. Лебедевич, М. В. Производственно-экономическое соревнование как экономическая форма состязательности / М. В. Лебедевич // *Вес. Нац. акад. наук Беларусі. Сер. гуманіт. навук.* – 2021. – Т. 66, № 1. – С. 109–116.
3. Лебедевич, М. Группировка сельскохозяйственных предприятий при проведении производственно-экономических соревнований: критерии отнесения / М. Лебедевич // *Аграрная экономика*. – 2020. – № 9. – С. 42–49.

УДК 631.158:658.35(476)

Лёвкина В. О., канд. экон. наук, доцент

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ, ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ

*Республиканское научное унитарное предприятие «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси»,
Минск, Республика Беларусь*

Аннотация. Проанализированы показатели, характеризующие производительность труда в сельском хозяйстве, сделаны соответствующие выводы.

Ключевые слова: сельское хозяйство, производительность труда, заработная плата.

Исследование проблемы повышения производительности труда в сельском хозяйстве по-прежнему является актуальным направлением. Сельское хозяйство формирует фундамент для жизнедеятельности населения страны, а также значительную долю экспортного потенциала. В этой связи исследование и поиск резервов роста производительности труда является стратегической задачей, направленной на обеспечение устойчивости сельскохозяйственного производства и развития сельских территорий.

Уровень производительности труда в организации во многом обусловлен не только наличием высококвалифицированных кадров, но и

степенью технико-технологического переоснащения предприятия, что позволяет осуществлять процессы производства и управления более эффективно. Исследования показывают, что численность занятых в сельском хозяйстве устойчиво сокращается. Так, за период 2017–2021 гг. данный показатель сократился с 293,6 тыс. чел. до 259,4 тыс. чел. [1]. Причиной этому является не только влияние научно-технического прогресса, но и ряд других факторов – размер заработной платы персонала, режим труда и отдыха аграрного работника. Высвобождение кадров из отрасли в настоящее время превышает то количество, которое может быть излишним в результате модернизации предприятия. В этой связи в ряде сельскохозяйственных организаций образуется кадровый дефицит. Это в свою очередь оказывает влияние на процесс производства продукции растениеводства и животноводства, уровень производительности труда.

Анализ производительности труда в сельском хозяйстве показывает, что ее размер в текущих ценах имеет тенденцию к росту. Так, в 2017 г. в расчете на одного работника было произведено валовой продукции на сумму 52013 руб., а в 2021 г. – 85336 руб. Тем не менее, анализ показателя в сопоставимых ценах (в процентах к предыдущему году) отражает скачкообразный характер уровня производительности труда. В 2019 г. по сравнению с 2018 г. она увеличилась на 9,2 п. п., а в 2021 г. по сравнению с 2020 г. снизилась на 9,5 п. п. [1,2]. Аналогичная тенденция, соответственно, прослеживается и в производстве валовой добавленной стоимости в текущих и сопоставимых ценах в расчете на одного работника.

Изменения в производительности труда аграрных работников обуславливают и изменения в уровне их заработной платы. Устойчивый рост номинальной начисленной среднемесячной заработной платы за период 2017–2021 гг. составил 78,0 %. В то же время динамика реальной заработной платы работников сельского хозяйства за анализируемый период не отражает устойчивый тренд. В 2021 г. по сравнению с 2020 г. она снизилась на 6,6 п. п.

Среди факторов, сдерживающих прогрессивный рост производительности труда, и, следовательно, заработной платы, является, как отмечалось выше, недостаточная степень технико-технологической оснащенности рабочих мест. Анализ статистических данных показывает, что, например, коэффициент обновления основных средств в сельскохозяйственных организациях снизился в 2021 г. по сравнению с 2020 г. с 8,6 до 7,6. Также сократился объем капиталовложений в сельское хозяйство.

В этой связи в настоящее время приобретают все большую значимость исследование факторов производительности труда, обуславливающих снижение трудоемкости производимой сельскохозяйственной продукции, связанных с ускорением модернизации машинно-тракторного парка, зданий и сооружений организаций, внедрением цифровых технологий. Это отвечает реалиям времени, является необходимым условием устойчивого развития агропромышленного комплекса Республики Беларусь.

Наряду с этим актуальным вопросом остается разработка комплекса мер по повышению заработной платы в сельском хозяйстве на основе стимулирования роста производительности аграрного труда, совершенствования его нормирования в силу растущей интеллектуализации управленческих и производственных процессов, включая физический труд рабочих.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сельское хозяйство Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/ae6/xtqvasntecw4vdypj0vpy0jcoxtqpphl.pdf>. – Дата доступа: 30.05.2023.

2. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2022 / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2022. – 374 с.

УДК 631.16.658

Ленькова Р. К., д-р экон. наук, профессор

ПРОИЗВОДСТВО РАПСА И ПРОЧИХ МАСЛИЧНЫХ КУЛЬТУР В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,*

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Рапс – однолетнее травянистое растение из семейства капустных. В Беларуси производство рапса за последние годы возросло, причем в нашей стране выращиваются преимущественно озимая культура в связи с ее большей холодостойкостью.

Рапс – естественный амфидиплоид, то есть плодовой гибридный организм. И его селекция в настоящее время продолжается по основным трем направлениям: кормовому, пищевому и техническому. Отбор производится в целях повышения урожайности высокобелковых и

высокомасличных семян, ускорению их созревания, увеличения устойчивости к полеганию, осыпанию, растрескиванию стручков, поражению вредителями и болезнями, стрессам [1].

Ключевые слова: рапс, производство, сбыт.

В условиях умеренного климата, в большинстве случаев, растительные масла действительно добываются не только из рапса. Лидерами в этом случае являются соя – растение, из которого можно приготовить практически все. Это заменитель жирового белка, масло первого отжима содержит большое количество антиоксидантов и считается чрезвычайно полезным для здоровья, оно используется в пищевой и химической промышленности, а также в сельскохозяйственные сферы. На полях Республики Беларусь выращивают в основном такие прочие масличные культуры как подсолнечник, соя, которые впоследствии являются основным сырьем для масложировой промышленности страны [1].

В таблице представлены основные показатели производства рапса за 2018–2022 гг. [5].

Производство рапса за 2018–2022 гг.

Показатели	Годы					2022 г. в % к 2018 г.
	2018	2019	2020	2021	2022	
Площадь посевов, га	352	353	352	369	361	102,5
Урожайность, ц/га	13,0	16,7	20,5	18,9	21,3	163,8
Валовый сбор, тыс. т	456	578	733	715	805	176,5

Из таблицы видно, что цены в сравниваемых годах выросли на 62,5 %. Это обусловлено ростом цен на удобрения, бензин, минимальной заработной платой и т. д., а также инфляцией. Площадь посевов рапса по республике составила 369 тыс. га, что выше уровня 2018 г. на 2,5 %. С 2018 г. по 2021 г. посевные площади рапса остались на прежнем уровне и изменились не значительно.

Такой рост, в сравнение 2022 г., с 2018 г. обусловлен тем, что рапс хорошо возделывать в нашем климате и из него производят рапсовое масло, которое идет на экспорт. Урожайность рапса в сравниваемых годах выросла на 63,8 % и составила 21,3 ц/га в 2022 г. Это связано с улучшением технологии возделывания и ухода за посевами. В целом если рассматривать все года, то урожайность рапса колеблется. Это обусловлено тем, что озимый рапс не всегда может пережить суровые зимы Беларуси и часть посевов пропадает после зимы. Валовый сбор

на прямую зависит от урожайности культуры, но также и от посевной площади, так как в 2018 г. самая низкая урожайность культуры, соответственно и самый маленький валовый сбор культуры. В 2022 г. все наоборот, высокая урожайность и посевная площадь, что и привело к большому валовому сбору культуры. Если сравнить 2022 г. и 2018 г., то валовый сбор увеличился на 76,5 %.

Перспективными направлениями роста объемов производства и повышения эффективности производства рапса в Беларуси являются: агрономически правильное размещение рапса в севооборотах по лучшим предшественникам (чистым и занятым парам, зерновым колосовым, однолетним и многолетним травам); использование для посева семян высокопродуктивных безруковых и низкоглюкозинолатных сортов; применение зональных систем основной обработки почвы в зависимости от ее состояния и засоренности; обеспечение элементами минерального питания под планируемый урожай; применение специализированного комплекса сельскохозяйственных машин для качественного выполнения всех работ в оптимальные сроки; освоение интегрированной системы защиты растений от вредителей, болезней и сорняков.

Ряд мероприятий по улучшению развития изучаемой отрасли разработано в Государственной программе «Аграрный бизнес» на 2021–2025 гг., а именно [3]:

- внедрение зональных систем земледелия с применением ресурсосберегающих технологий, позволяющих сократить материальные и трудовые затраты, ресурсоемкость продукции, повысить производительность труда и эффективность производства продукции растениеводства;

- сохранение и повышение почвенного плодородия и рациональное использование сельскохозяйственных земель;

- повышение эффективности защиты сельскохозяйственных культур за счет совершенствования технологии их возделывания и оптимизации фитосанитарного состояния, обеспечивающих получение стабильных урожаев сельскохозяйственной продукции при разных погодноклиматических условиях;

- использование в сельскохозяйственном производстве республики наиболее интенсивных сортов и гибридов сельскохозяйственных растений;

- внедрение элементов системы точного земледелия, освоение новых ресурсосберегающих и наукоемких технологий производства.

Задачей настоящей подпрограммы является достижение объемов и структуры производства продукции растениеводства, позволяющих сбалансировать спрос и предложение по важнейшим видам продукции.

Реализация подпрограммы будет способствовать обеспечению производства рапса – 820 тыс. т. Обеспечение поставок шрота (жмыха) рапсового на внутренний рынок с учетом встречной поставки белкового сырья за заготовленные маслосемена рапса, в том числе путем заключения организациями-заготовителями с сельскохозяйственными предприятиями договоров на поставку шрота, в которых зафиксирована цена шрота в процентном соотношении к цене поставляемых маслосемян рапса.

Таким образом, основной масличной культурой в Республике Беларусь является рапс, соя, которые служат источником производства растительного масла и белкового сырья.

ЛИТЕРАТУРА

1. Корнев, Г. В. Растениеводство с основами селекции и семеноводства / Г. В. Корнев // Белорусское сельское хозяйство. – 2020. – № 2. – С. 42.
2. О Государственной программе «Аграрный бизнес» на 2021–2025 годы [Электронный ресурс] / Национальный правовой портал Республики Беларусь. – Минск, 2021. – Режим доступа: <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/blr201665.pdf> – Дата доступа: 01.05.2023.
3. Перспективные кормовые культуры по срокам сева на урожайность и питательную ценность / Е. С. Пестерева, С. А. Павлова, Н. Н. Жиркова, Г. Е. Захарова // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2021. – 71 с.

УДК 339.13:[633.1+633.6](470)

Панасюга Н. П., магистр экон. наук, старший преподаватель
ИНТЕРВЕНЦИИ НА РЫНКАХ ЗЕРНА И САХАРА РОССИИ
*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Министерство сельского хозяйства Российской Федерации установил новые предельные цены на зерно и сахар, при которых будут проводиться закупочные и товарные интервенции в 2023–2024 гг. Механизм товарных и закупочных интервенций действует в России с 2001 г. Государственные интервенции используются для стабилизации цен на зерновые культуры и поддержки аграриев. Такой же механизм с 2022 г. действует в отношении сахара.

Ключевые слова: государственные интервенции, зерно, сахар, предельные цены, государственный интервенционный фонд, стабилизация цен, поддержка сельхозпроизводителей.

Законодательная основа использования товарных и закупочных интервенций заложена в Федеральном законе от 29.12.2006 № 264-З «О развитии сельского хозяйства» (далее – Закон) [1] и в ряде других нормативно-правовых актов. Согласно п. 4 ст. 14 Закона в целях стабилизации рынка зерна закупочные интервенции, товарные интервенции могут проводиться в отношении пшеницы, ячменя, ржи и кукурузы. Перечень иных видов сельскохозяйственной продукции, в отношении которой на основании предложения федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере агропромышленного комплекса, могут проводиться закупочные интервенции, товарные интервенции, залоговые операции, утверждается Правительством Российской Федерации.

Приказом Минсельхоза России от 23.03.2023 № 305 «Об определении предельных уровней минимальных цен на зерно урожая 2022–2023 годов и на сахар белый свекловичный в твердом состоянии без вкусоароматических или красящих добавок производства 2022–2024 годов в целях проведения государственных закупочных интервенций в 2023–2024 годах, а также об определении предельных уровней максимальных цен на зерно и на сахар белый свекловичный в твердом состоянии без вкусоароматических или красящих добавок в целях проведения государственных товарных интервенций в 2023–2024 годах» (далее – Приказ) определены минимальные и максимальные цены на зерно и сахар при достижении которых в 2023–2024 годах проводятся закупочные и товарные интервенции [2].

Закупочные интервенции. На период с 1 июля 2023 г. по 30 июня 2024 г. Приказом определены следующие предельные уровни минимальных цен на зерно и сахар белый свекловичный в твердом состоянии без вкусоароматических или красящих добавок за одну тонну, согласованные с ФАС России, при достижении которых проводятся государственные закупочные интервенции на зерновом и сахарном рынках по всем субъектам Российской Федерации: мягкая пшеница (3 класс): 17820 RUB с учетом НДС, 16200 RUB без учета НДС; мягкая пшеница (4 класс): 16830 RUB с учетом НДС, 15300 RUB без учета НДС; рожь (не ниже 3 класса): 12650 RUB с учетом НДС, 11500 RUB без учета НДС; ячмень: 14630 RUB с учетом НДС, 13300 RUB без учета НДС; сахар: 43890 RUB с учетом НДС, 39900 RUB без учета НДС.

Товарные интервенции. На период с 1 июля 2023 г. по 30 июня 2024 г. Приказом определены следующие предельные уровни максимальных цен на зерно и сахар белый свекловичный в твердом состоянии без вкусоароматических или красящих добавок за одну тонну, со-

гласованные с ФАС России, при достижении которых проводятся государственные товарные интервенции на зерновом и сахарном рынках по всем субъектам Российской Федерации: мягкая пшеница (3 класс): 19580 RUB с учетом НДС, 17800 RUB без учета НДС; мягкая пшеница (4 класс): 18480 RUB с учетом НДС, 16800 RUB без учета НДС; рожь (не ниже 3 класса): 13970 RUB с учетом НДС, 12700 RUB без учета НДС; ячмень: 16060 RUB с учетом НДС, 14600 RUB без учета НДС; сахар: 48290 RUB с учетом НДС, 43900 RUB без учета НДС.

В среднем уровень минимальных закупочных цен на пшеницу (3 класс) увеличился по сравнению с прошлым годом на 12,5 %, на пшеницу (4 класс) – на 11,7 %. Предельный уровень максимальных цен для проведения товарных интервенций на пшеницу (3 класс) увеличился по сравнению с прошлым годом на 12,7 %, на пшеницу (4 класс) – на 11,3 %. Уровень минимальных закупочных цен на сахар увеличился на 18,8 %, а уровень максимальных цен на сахар для проведения товарных интервенций – на 18,6 % [3].

Объем закупок зерновых на 2023 г. Минсельхоз России определил в объеме около 3 млн. тонн. В 2022 г. Минсельхоз России сформировал запас интервенционного фонда 3,123 млн. т зерна на 47,1 млрд. RUB. Это зерно предназначено для мукомольных и хлебопекарных предприятий [4].

Решение о проведении интервенций по сахару министерство не принимало. Это обусловлено тем, что на внутреннем рынке в достаточной мере имеются товарные запасы сахара и ценовая конъюнктура стабильна. Согласно данным мониторинга аналитической службы Союзроссахара и Минсельхоза России, товарные запасы сахара на 1 мая 2023 г. превышают показатель прошлого года на 200 тыс. т и составляют порядка 1,6 млн. т. Общие товарные запасы сахара в стране превышают прошлогодний показатель на 230 тыс. т и составляют более 2,6 млн. т. В отношении сахара ни товарные, ни закупочные интервенции еще ни разу не проводились [5].

Минсельхоз России ранее определил, что за период с 2022 по 2024 гг. сформировать неснижаемый интервенционный фонд по зерну – 3 млн. т, по сахару – 250 тыс. т [3].

Таким образом, интервенционный механизм это не только мера государственной поддержки, защита сельхозпроизводителей, формирование правильного баланса на внутреннем рынке, но и создание необходимых резервов продовольствия, что особенно актуально на фоне ужесточающихся с каждым днем санкций в применении к российскому продовольственному рынку.

ЛИТЕРАТУРА

1. О развитии сельского хозяйства: Федеральный закон от 29.12.2006 № 264-З [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=415982>. – Дата доступа: 21.05.2023.

2. Об определении предельных уровней минимальных цен на зерно урожая 2022–2023 годов и на сахар белый свекловичный в твердом состоянии без вкусоароматических или красящих добавок производства 2022–2024 годов в целях проведения государственных закупочных интервенций в 2023–2024 годах, а также об определении предельных уровней максимальных цен на зерно и на сахар белый свекловичный в твердом состоянии без вкусоароматических или красящих добавок в целях проведения государственных товарных интервенций в 2023–2024 годах: Приказ Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 23.03.2023 № 305 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [file:///C:/Users/user/Downloads/0001202305050010%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/0001202305050010%20(1).pdf). – Дата доступа: 21.05.2023.

3. Панасюга, Н. П. Интервенционный фон Российской Федерации: новые реалии / Н. П. Панасюга // Сборник научных трудов «Проблемы экономики». – 2022. – № 1 (34). – С. 82–88.

4. Минсельхоз предложил повысить предельные цены для интервенций на зерно и сахар в 2023–2024 годах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.finmarket.ru/news/5907996>. – Дата доступа: 21.05.2023.

5. Минсельхоз определил цены интервенций на зерно и сахар на 2023–2024 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rossahar.ru/press-center/news/novosti/minselkhoz-opredelil-tseny-interventsiy-na-zerno-i-sakhar-na-2023-2024-gody/>. – Дата доступа: 21.05.2023.

УДК 331.101.6:331.2:63

Пармакли Д. М., д-р экон. наук, профессор

АНАЛИЗ СООТНОШЕНИЯ ТЕМПОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Комратский государственный университет,

Комрат, Республики Молдова

Аннотация. Указывается на необходимость обеспечения опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы. Ввиду нестабильности показателей производства продукции в сельском хозяйстве подчеркивается, что анализ соотношения темпов роста указанных показателей следует проводить в среднегодовом исчислении.

Ключевые слова: производительность труда, оплата труда, темп роста, индекс, среднегодовые показатели.

Как известно результаты производственно-хозяйственной деятельности предприятий во многом определяются степенью использования трудовых ресурсов. В связи с этим анализ

эффективности систем оплаты труда, использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует: осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы (оплаты труда), выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Задача повышения производительности труда может быть решена активизацией действия материально-технических, социально-экономических и организационных факторов. В частности, обновление и модернизация технической базы производства, усиление инвестиционной активности хозяйствующих субъектов и творческой активности всего персонала оказывают непосредственное влияние на положительную динамику роста производительности труда [1, с. 688–689].

Чтобы верно оценить вклад затрат труда в производство, нужно сделать их поправку на различия в качестве труда [2, с. 30]. Если затраты труда с поправкой на его качество росли, то рос и их вклад в производство, а значит, должны были бы расти и издержки на оплату труда в расчете на человеко-час.

В сельском хозяйстве анализ соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы имеет свои особенности, вызванные нестабильностью производства продукции. Особенно это актуально для предприятий, действующих в зонах рискованного (неустойчивого) земледелия. В связи с этим важно оценивать соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы в среднегодовом исчислении, используя скользящие 3–5-летние показатели.

Рассмотрим на конкретном примере методику расчетов указанного соотношения. В ООО «Agrosolidax» Чадыр-Лунгского района сложились показатели деятельности за 2016–2021 гг., приведенные в табл. 1.

Таблица 1. Основные показатели деятельности
ООО «Agrosolidax» за 2016–2021 гг.

Год	Доход от реализации, тыс. лей	Валовая прибыль, тыс. лей	Среднегодовая численность работников, чел.	Годовой фонд оплаты труда, тыс. лей
2016	22113,6	7404,6	150	4073,0
2017	28173,7	11732,3	150	4590,9
2018	25429,1	5422,6	144	4256,0
2019	17964,7	-241,1	133	4226,7
2020	9760,0	-3927,0	111	2671,3
2021	26628,0	13641	91	3829,0
В среднем	21678,2	5672,1	129,8	3941,2

Примечание. Источник – данные бух. учета предприятия.

Выполним расчеты показателей производительности труда и заработной платы за указанные годы и их темпы роста (снижения). Результаты расчетов сведем в табл. 2.

Как показывают данные табл. 1, в 2019 и 2020 гг. предприятие ввиду исключительно неблагоприятных погодных-климатических условий получило убытки от производства и реализации продукции. Однако, в 2021 г. предприятие получило рекордно высокие урожаи возделываемых культур, которые обеспечили высокую эффективность деятельности.

Таблица 2. Показатели производительности труда и заработной платы в ООО «Agrosolidax» за 2016–2021 гг.

Год	Производительность труда, тыс. лей/чел.	Оплата труда, тыс. лей/чел.	Темп роста, цепной		Темп роста, базисный	
			производительность труда	оплата труда	производительность труда	оплата труда
2016	147,4	27,2	1	1	1	1
2017	187,8	30,6	1,274	1,125	1,274	1,125
2018	176,6	29,6	0,940	0,967	1,198	1,088
2019	135,1	31,8	0,765	1,074	0,917	1,169
2020	87,9	24,1	0,651	0,758	0,596	0,886
2021	292,6	42,1	3,329	1,747	1,988	1,548
В среднем	167,0	30,4	1,392	1,134	1,1946	1,1632

Примечание. Источник – выполнено по данным табл. 1.

В среднем за исследуемые 6 лет производительность труда составила 167 тыс. лей/чел., а оплата труда – 30,4 тыс. лей. Цепной темп роста производительности труда за 2016–2021 гг. достиг значения 1,392, а рост оплаты труда – 1,134. Таким образом, в среднем за исследуемые 6 лет рост производительности труда опережал рост заработной платы на 22,8 %, что, несомненно, является положительным соотношением. Аналогическая тенденция наблюдается и при анализе базисного темпа роста.

ЛИТЕРАТУРА

1. Богатырева, И. В. Анализ современного состояния производительности труда в России / И. В. Богатырева, Н. В. Кожухова, Е. П. Железникова // Экономика труда. – 2018. – Т. 5. – № 3. – С. 683–698.

2. Ростислав, К. В. Должна ли согласовываться с производительностью труда заработная плата: пространственный аспект / К. В. Ростислав // Экономическое развитие России. – 2021. – Т. 28. – № 12. – С. 23–32.

УДК 331.104.2

Пашкевич О. А., канд. экон. наук, доцент

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

*Республиканское научное унитарное предприятие «Институт
системных исследований в АПК НАН Беларуси»,
Минск, Республика Беларусь*

Аннотация. Представлены результаты анализа показателей обеспеченности сельскохозяйственных организаций работниками в возрасте до 31 года. Актуализирован вопрос разработки механизма наставничества и его инструментов для включения в кадровую политику сельскохозяйственных организаций с целью привлечения молодежи и ее адаптации.

Ключевые слова: наставничество, молодежь, привлечение, сельское хозяйство, организация.

В обеспечении аграрной отрасли трудовыми ресурсами наблюдаются следующие общемировые тенденции: старение фермерских поколений, отсутствие желания наследовать семейный фермерский бизнес, долгое ожидание отдачи от вложений как ресурсов, так и труда в сельское хозяйство; сложности с привлечением сезонной и временной рабочей силы.

Ранжирование отраслей экономики по степени привлекательности должностей служащих и профессий рабочих на основании ряда показателей (средний возраст работников, удельный вес работников старше трудоспособного возраста, доля молодежи до 31 года, удельный вес работников с высшим образованием и др.), показало, что в сельском хозяйстве наименьший удельный вес молодых работников [1].

Так, удельный вес руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных организаций в экономически активной возрастной категории до 31 года за период 2015–2023 гг. сократился с 23,1 % до 21,1 %, в том числе: руководителей – с 7,0 % до 4,4 %; главных специалистов – с 21,2 % до 17,9 %; специалистов – с 27,1 % до 22,9 %.

Практика показывает, что молодые работники не располагают достаточным профессиональным опытом, начинают работать в условиях отсутствия практических навыков, недостаточного знания новых социально-правовых норм и регламентов трудовой деятельности. Это в определенной степени усложняет их адаптацию и социализацию в трудовом коллективе [2]. Вместе с тем молодые руководители и специалисты более уверенно чувствуют себя в условиях цифровизации

экономики. Они готовы к освоению знаний, настроены на активные практические действия, способны внедрять инновации, ориентированы быстро приобретать недостающую компетенцию в различных сферах деятельности. Это выступает фактором успешной реализации цифровых решений в отрасли согласно Декрету Президента Республики Беларусь № 8 от 21 декабря 2017 г. «О развитии цифровой экономики». В таких условиях происходит технико-технологическая модернизация отрасли, труд становится высокотехнологичным, происходит его интеллектуализация и возрастает творческий характер трудовой деятельности. Для этого нужна опережающая подготовка высококвалифицированных кадров на высокопроизводительные рабочие места.

Полученные в учебном заведении знания специалистов являются базовыми. Для их совершенствования и развития необходимо внедрение программ наставничества и адаптации. В их основе могут быть следующие мероприятия: ознакомление с рабочим местом, условиями труда, рабочим процессом, коллективом структурного подразделения, представление работника коллективу, коллегам, информирование о целях нормах и ценностях организации, ознакомление с должностными обязанностями.

Социологические исследования показывают, что прохождение производственной практики в сельскохозяйственной организации позволяет смягчить условия вхождения в конкретный трудовой коллектив и эффективно пройти период адаптации на производстве [3].

Среди мероприятий, указывающих на эффективность прохождения производственной практики как фактора адаптации в коллективе респондентами были указаны: внимательное отношение руководства и руководителя практики от организации, помощь молодых специалистов и опытных работников коллектива организации, морально-психологическая обстановка в коллективе. Среди негативных факторов – отсутствие заинтересованности руководства организации в практикантах, содержание практики не соответствовало профилю специальности, руководитель от организации не уделял должного внимания практикантам, неудовлетворительные бытовые условия проживания, низкий уровень организации и неудовлетворительные условия труда, низкий уровень оплаты труда, устаревшая материально-техническая база организации, слабая производственная дисциплина в трудовом коллективе, неудовлетворительная работа учреждений культуры и спорта, досуга.

Для нивелирования негативных тенденций в привлечении и адаптации молодых специалистов в сельскохозяйственные организации нами предлагается актуализировать механизм наставничества.

Так, в ст. 18-1. Реализация молодежной кадровой политики (введена Законом Республики Беларусь от 21.10.2016 г. № 434-З «Об основах молодежной государственной политики») в целях обеспечения эффективного использования и функционирования системы поддержки и служебного продвижения работающих молодых граждан государство осуществляет молодежную кадровую политику, определяет меры по ее развитию и совершенствованию. В целях содействия подготовке кадров и адаптации в трудовом коллективе работающих молодых граждан может реализовываться система наставничества как форма обеспечения профессионального становления работника. Порядок и условия организации наставничества регулируются локальными правовыми актами.

Также в Тарифном соглашении между Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БЕЛАПС» на 2019–2021 годы (продлено на 2022–2024 годы) также подчеркнута актуальность наставничества, в частности:

п. 7.6 Работникам (специалистам), не освобожденным от основной работы и закрепленным за молодыми специалистами (наставничество), производить доплаты за каждого закрепленного молодого работника (специалиста), а также – единовременное поощрение в прямой зависимости от результатов обучения. Порядок и размеры оплаты наставников определяются в локальных правовых актах;

п. 35.11 Наниматели закрепляют за молодыми специалистами наставников для успешной их адаптации на производстве из числа опытных руководящих работников организации с определением в коллективных договорах сроков работы наставников и мер их материального стимулирования;

п. 36.4 Наниматели и профсоюз способствуют восстановлению лучших традиций наставничества и шефства над молодежью.

Для этого нужно разработать следующие инструменты, которые рекомендовано включить в кадровую политику организации: положение о наставничестве, соглашение о трудовом сотрудничестве между наставником и молодым работником, план организации и проведения наставничества, индивидуальный план наставничества [4].

Наряду с комплексом социально-экономических стимулов и гарантий для молодых специалистов и работников в сельской местности, в числе которых гарантии предоставления первого рабочего места, доплаты к основной заработной плате, приобретение домашнего имущества и строительство жилья, особый порядок регулирования рабочего

времени и трудового стажа, практико-ориентированное обучение, меры регионального регулирования привлечения кадров в сельскохозяйственные организации это позволит адаптировать молодых специалистов к условиям и особенностям сельскохозяйственных организаций, социализировать в трудовой коллектив.

Благодарности. Исследование выполнено в рамках ГПНИ «Сельскохозяйственные технологии и продовольственная безопасность» (подпрограмма 9.7 «Экономика АПК») задание 7.1 «Разработка теоретических и методологических основ организации конкурентоспособного агропромышленного производства, на основе сбалансированного использования социально-трудового и земельного потенциала АПК, развития корпоративного управления, создания и функционирования, крупных кооперативно-интеграционных структур».

ЛИТЕРАТУРА

1. Пашкевич, О. А. Концептуальные направления эффективного управления занятостью трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / О. А. Пашкевич // Вес. Нац. акад. наук Беларуси. Сер. аграр. наук. – 2021. – Т. 59, № 2. – С. 160–177.
2. Пашкевич, О. А. Кадровая политика: сущность, виды, принципы формирования / О. А. Пашкевич, В. О. Лёвкина, О. М. Недюхина // Экономические вопросы развития сельского хозяйства Беларуси: межвед. темат. сб. / Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси; редкол.: В. Г. Гусаков (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2021. – Вып. 49. – С. 291–304.
3. Качество организации производственных практик студентов аграрных УВО: информационно-аналитический бюллетень / Н. Г. Трапьянок, Е. В. Дубежинский, Е. И. Сарвири, Е. И. Вильдфлуш. – Горки: БГСХА, 2022. – 42 с.
4. В помощь экономистам сельскохозяйственных организаций: методическое пособие / Н. В. Буйка [и др.]. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2023. – 147 с.

УДК 330.322

Рудаков М. Ф., канд. экон. наук, доцент

ПРОЦЕДУРА АНАЛИЗА ИНВЕСТИЦИОННОГО РИСКА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье описан анализ рисков, представлены требования к качественному и количественному анализу рисков.

Ключевые слова: инвестиции, качественный анализ рисков, количественный анализ рисков.

Анализ рисков можно подразделить на два вида: качественный и количественный. Они взаимно дополняют друг друга.

Качественный анализ осуществляется с целью идентифицировать факторы риска, этапы и работы, при выполнении которых риск возникает.

Это означает, что нужно установить потенциальные области риска, после чего идентифицировать все возможные риски.

Количественный анализ преследует цель количественно определить размеры отдельных рисков и риска проекта в целом. Этот вид анализа связан с оценкой рисков.

Методика качественной оценки рисков проекта внешне представляется очень простой, но она должна привести к количественному результату, к стоимостной оценке выявленных рисков, их негативных последствий и мероприятий по стабилизации.

Все факторы, влияющие на рост степени риска, можно условно разделить на две группы: объективные и субъективные.

К объективным относятся факторы, не зависящие непосредственно от самого предприятия. Это инфляция, конкуренция, политические и экономические кризисы, экология и т. д.

К субъективным факторам – факторы, непосредственно характеризующие данное предприятие. Это производственный потенциал, техническое оснащение, уровень предметной и технологической специализации, организация труда, уровень производительности труда, степень кооперированных связей, выбор типа контрактов с инвестором или заказчиком и т. п. На этапе качественного анализа необходимы инвентаризация всех видов проектных рисков, которая осуществляется с помощью приведенных выше классификаций, и развернутое словесное описание каждого вида риска, воздействующего на рассматриваемый инвестиционный проект.

Кроме того, необходимо описать и дать стоимостную оценку всех возможных последствий гипотетической реализации выявленных рисков и предложить мероприятия по минимизации или компенсации этих последствий, рассчитав стоимостную оценку данных мероприятий. Необходимо подчеркнуть возможность построения и использования метода «дерева решений» не только в ходе принятия инвестиционных решений, но и в процессе реализации проекта.

Изменение обстоятельств внешней среды проекта может потребовать перехода на другую ветвь принятия решений.

Наличие построенной пошаговой схемы в виде «дерева решений» позволит аналитику рассчитать риск такого развития событий и минимизировать убытки предприятия.

Применение данного метода обычно используется для анализа рисков тех проектов, которые имеют обозримое количество вариантов развития. В противном случае «дерево решений» принимает очень большой объем, так что затрудняется не только вычисление оптимального решения, но и определение данных.

Метод используется в тех ситуациях, когда более поздние решения сильно зависят от решений, принятых ранее, но, в свою очередь, определяют дальнейшее развитие событий.

Метод Монте-Карло. Преодолеть многие недостатки, присущие рассмотренным методам анализа эффективности проектов в условиях риска, позволяет имитационное моделирование – одно из наиболее мощных средств анализа экономических систем.

Основу имитационного моделирования и его частный случай (стохастическая имитация) составляет метод Монте-Карло, который является синтезом и развитием методов анализа чувствительности и анализа сценариев.

Имитационное моделирование рисков инвестиционных проектов представляет собой серию численных экспериментов, призванных получить эмпирические оценки степени влияния различных факторов (объема выпуска, цены, переменных расходов и др.) на зависящие от них результаты. Проведение имитационного эксперимента разбивают на следующие этапы:

1) устанавливают взаимосвязи между исходными и выходными показателями в виде математического уравнения или неравенства. В качестве результирующего показателя обычно выступает один из критериев эффективности (NPV, PI, IRR);

2) задают законы распределения вероятностей для ключевых параметров модели;

3) проводят компьютерную имитацию значений ключевых параметров модели (с применением программ типа Excel или специальных программных продуктов, например RiskMaster);

4) рассчитывают основные характеристики распределений входящих и исходящих показателей;

5) проводят анализ полученных результатов и принимают решение.

Данный метод позволяет наиболее полно учесть весь диапазон неопределенностей исходных параметров проекта, с которыми можно столкнуться в результате его осуществления.

Кроме того, путем изначально задаваемых ограничений требуемых показателей эффективности проекта можно широко использовать информационную базу проведения анализа проектных рисков.

Таким образом, метод Монте-Карло позволяет получить интервальные значения показателей проектных рисков, в рамках которых возможна успешная реализация реального инвестиционного проекта.

Методика оценки рисков, связанных с инвестированием, на основе использования рассмотренных и других специальных методов подробно излагается в специальной литературе.

Выбор конкретных методов оценки рисков реального инвестирования определяется рядом факторов:

- 1) видом инвестиционного риска;
- 2) полнотой и достоверностью информационной базы, сформированной для оценки уровня вероятности различных инвестиционных рисков;
- 3) уровнем квалификации инвестиционных менеджеров, осуществляющих оценку;
- 4) технической и программной оснащенностью инвестиционных менеджеров, возможностью использования современных компьютерных технологий проведения такой оценки;
- 5) возможностью привлечения к оценке сложных инвестиционных рисков квалифицированных экспертов и др.

УДК 005.932:574:63

Чепик А. Г., д-р экон. наук, профессор

Мажайский Ю. А., д-р с.-х. наук, профессор

К ВОПРОСУ О МЕТОДИКЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

*Рязанский филиал ЧОУВО «Московского университета
им. С. Ю. Витте»,*

*Мещерский филиал Всероссийского научно-исследовательского
института гидротехники и мелиорации им. А. Н. Костякова,
Рязань, Российская Федерация*

Аннотация. В числе известных видов эффективности: производственно-технологическая, экономическая и социальная, экологическая эффективность является сравнительно новой категорией. Безусловно, состояние экологических систем, окружающих человека и, в пределах которых он осуществляет свою хозяйственную деятельность, является определяющим фактором для всей системы воспроизводственных отношений, включающих неживую, живую природу и общество. Эколо-

гическая эффективность выступает тем индикатором развития отраслей и комплексов, включая сельское хозяйство, который в возрастающей мере характеризует благополучие окружающей среды.

Оценка экологической эффективности возможна и необходима с помощью натуральных стоимостных и коэффициентных показателей. Научный и практический интерес представляют нормативно-технический, социальный и рыночный аспекты в определении экологической эффективности.

Ключевые слова: экологическая система, эффективность, методические подходы, экологическая эффективность, рыночные отношения, инвестиции.

Введение. В последние десятилетия (1980–2020-е годы) проблемы сохранения и улучшения окружающей среды, проблемы экологической безопасности широко обсуждаются в средствах массовой информации, в специальной и научной литературе. Одним из главных направлений в изучении этих вопросов является оценка экологической эффективности субъектов хозяйствования в пределах территорий и экологических систем, вовлеченных в систему воспроизводственных отношений.

Последствия хозяйственной и иных видов деятельности человека оказывают отрицательное влияние на окружающую природу, угрожают возможности сохранения экологических систем. Наиболее остро они ощущаются в жизненно важной аграрной сфере производства, где производственно-технологические процессы сочетаются с природными факторами. В современных условиях известны различные подходы к определению экологической эффективности. Остановимся на наиболее распространенных из них: нормативно-техническом, социальном и рыночном.

Материалы и методы. Когда мы говорим об эффективности, то подразумеваем сопоставление совокупных затрат с конечными результатами хозяйствования (в большинстве случаев периодом отсчета является год). В рыночной экономике, которая ориентирована на извлечение максимума прибыли приемлемым сроком окупаемости инвестиций является 2–3 года (по сравнению с советским периодом, нормативный срок окупаемости составлял 3–5 лет). Из новейшей экономической истории известно, что в V технологическом укладе разработка освоение и внедрение в производство новых технологий должны составлять не более двух лет. В противном случае производитель товаров (услуг) может оказаться не конкурентно способным. Будем точнее, и скажем, что в мировом автомобилестроении приблизительно каждые

6 месяцев появляется новая модель легкового автомобиля от производителя, занимающего лидирующие позиции на рынке.

В условиях глобализации наукоемкие технологии становятся настолько дорогостоящими, что требуют объединения усилий множества структур в пределах одного государства, либо объединение усилий ряда стран. В этом случае проблемы экологичности производства становятся делом групповых и межгосударственных интересов. Отсюда прослеживается ответ на вопрос о возможности и необходимости снижения техногенной нагрузки на экологические системы.

На планетарном уровне ни США, ни Китай, ни ряд других развитых стран в реальном секторе экономики не принимают должных мер по сохранению и улучшению окружающей среды. В результате общий уровень загрязнения атмосферы (воздуха), воды и почвы, приобретает угрожающие человечеству размеры, если к этому прибавить войны, изменения климата и природные катаклизмы, то становится совершенно очевидной необходимость определения показателей экологичности, но в первую очередь, определения экологической эффективности, как важнейшего фактора возможности долгосрочного хозяйствования на земле. Наступило время, когда на одной чаше весов оказались прибыль, а на другой экологичность хозяйствования, под которой в научной литературе подразумевают соблюдение научно-обоснованных норм загрязнения окружающей среды, т. е. ПДК (предельных доз концентрации) вредных для человека веществ, сохранения природного фона, сложившегося за многие годы существования естественных биоценозов.

Понятно, что остановить научно-технический прогресс невозможно, но возможно сделать этот процесс регулируемым, более понятным, более экономически эффективным.

Как показывают конструктивные шаги, направленные на повышение экологической эффективности в нашей стране и за рубежом, дело это в геометрической прогрессии становится более затратное, если своевременно не принимать мер по регулированию загрязнения и деградации окружающей среды в зонах активного ведения сельского хозяйства.

Всеобщей современной тенденцией стало повышение доли государства в организационно-экономическом механизме хозяйствования. Толчком в этом направлении стала эпидемия COVID-19, потому что экономический интерес государства становится приоритетным над групповыми и частными интересами. Меры, принимаемые государством, являются всеобъемлющими, а решения обязательные для ис-

полнения всеми субъектами хозяйствования и гражданами. Количественно доля государства в решении стратегических вопросов в разных странах увеличивается до 20–30 % и выше. Пример КНР является поучительным в области распространения государственного регулирования экономикой страны. Не менее убедительным примером является усиление мер государственного регулирования против санкционного давления коллективного Запада на Россию и его АПК, в связи с проведением СВО. Однако агрессивное отрицание многополярности мира, а также всего российского прослеживалось на всем протяжении новейшей истории, что очень часто отрицательно влияло на состояние окружающей среды в странах участницах конфликта.

Таким образом, необходимость определения экологической эффективности для субъектов хозяйствования, а также инвестирование в природоохранную деятельность, является обязательным условием простого и расширенного воспроизводства. Основные подходы к определению экологической эффективности представлены в таблице.

В качестве пояснений к таблице, необходимо иметь в виду, что критерии и показатели экологической эффективности являются системными, т. е. выделенные подходы: нормативно-технический, социальный и рыночный тесно взаимосвязаны и должны рассматриваться как единое целое. Мы предполагаем, что могут быть использованы и другие подходы к определению экологической эффективности, которые будут более детально характеризовать необходимые затраты на экологию и ожидаемые конечные результаты в тех или иных условиях хозяйствования.

Суть нормативно-технического подхода сводится к тому, что на субъектах хозяйствования наряду с органами государственного надзора организуются экологические посты, которые осуществляют мониторинг состояния воздушного бассейна, почвы, воды и т. д. Сегодня эта работа только начинает практически реализовываться на местах. Основными источниками данных о состоянии окружающей среды являются сведения (отчеты) государственных органов статистики и наблюдения частных компаний. Нередко такая информация не является общедоступной, представляется в ограниченном объеме и несвоевременно, т. е. после того, как случилось событие отрицательного или критического воздействия на биосистему. Умалчивание фактов экологических нарушений создают условия для образования зон и ареалов повышенного загрязнения. Чем выше ПДК, тем затратнее осуществлять мероприятия по восстановлению экологичности среды.

Методические подходы к определению экологической эффективности

Подходы	Критерии, показатели	Источники информации
1. Нормативно-технический	<p>Минимум (оптимум) загрязнения окружающей среды.</p> <p>Показатели ПДК по основным видам опасных для человека и экологической системы веществ.</p> <p>Балльно-рейтинговый метод оценки</p>	Результаты мониторинга, данные органов государственного надзора РФ
2. Социальный	<p>Заработная плата и иные выплаты, доступ к материальным и культурным благам: санатории, зоны отдыха, музеи, театры, выставки и т. д.</p> <p>Продолжительность жизни (безболезненного периода) работника.</p> <p>Доступ к биосферным благам (лес, река, озеро, экологически чистая, обустроенная территория и т. д.).</p> <p>Срок окупаемости инвестиций на экологию (Т)</p> $T = \frac{\Delta\Pi}{\Sigma И} \text{ (лет)}$ <p>$\Delta\Pi$ – годовая прирост прибыли, тыс. руб.</p> <p>$\Sigma И$ – сумма инвестиций, тыс. руб.</p>	<p>Данные государственной статистики, годовые отчеты субъектов хозяйствования.</p> <p>Заключения экспертов.</p>
3. Рыночный (товарно-денежных отношений)	<p>Максимум прибыли (минимум затрат)</p> <p>Показатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> - размер единовременных капитальных вложений в год, тыс. руб.; - уровень рентабельности (N), % $N = \frac{\Pi}{\Sigma И} 100 \%$ <p>Π – прибыль за год, тыс. руб.</p> <p>$\Sigma И$ – инвестиции в год, тыс. руб.</p>	<p>Документы о конъюнктуре рынка, в т. ч. земельных угодий водных ресурсов воздушного бассейна. Нормы и нормативы, результаты кадастровой оценки, результаты торгов, конкурсов, грантов и т. д.</p>

Главным, наиболее распространенным способом повышения экологической эффективности является наличие системы очистки, очистные сооружения, которые реально вводятся в строй и длительный период сохраняют свою работоспособность на субъекте хозяйствования и окружающей его территории. На практике нередко приходится частично или полностью останавливать технологический процесс, являющийся причиной экологических загрязнений, и природа в силу своих естественных особенностей, восстанавливает безопасный экологический фон. Сегодня этот прием срывает все хуже и хуже так как системное загрязнение экологии требует весьма длительных периодов

самоочищения. Например, преодоление на Земле углеродного следа, по подсчетам ученых, требует 50–100 лет, что в принципе невозможно. Приблизительно такой же промежуток времени необходим для восстановления и самоочищения интенсивно используемых сельскохозяйственных угодий, о чем пишет в своей монографии профессор А. М. Югай [6].

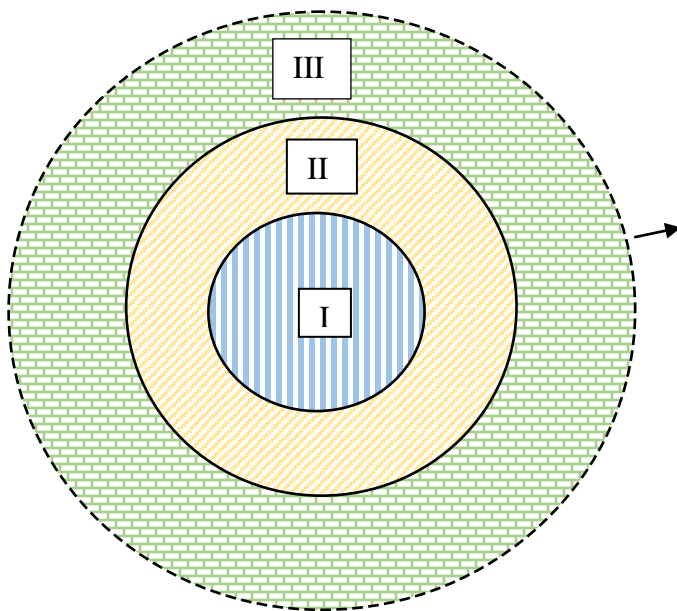
Нормативно-технический подход к оценке экологической эффективности успешно реализуется с помощью балльно-рейтинговой оценки влияния отрицательных факторов (ПДК отдельных видов веществ и их соединений). Не излагая подробности, что не является основной целью настоящей работы, можем сказать, что этот подход уже используется в теории и практике современного хозяйствования [7]. Профессору А. В. Васильеву удалось провести балльно-рейтинговое ранжирование токсического воздействия нефтесодержащих отходов. Вместе с тем его обоснования не имеют выхода на стоимостную оценку и на определение суммарных затрат инвестиций необходимых на приведение изучаемого объекта к научно-обоснованным дозам ПДК, а также не указано за счет каких источников это будет осуществляться.

Преимуществом рассматриваемого подхода является высокая достоверность конечных результатов, необходимых для проведения дальнейших расчетов. Определение размеров ожидаемых инвестиций для устранения отрицательного воздействия опасных веществ, поддержания их безопасного уровня, либо коренного улучшения рассматриваемой экологической системы является предметом отдельного исследования.

Результаты и обсуждение. Для примера рассмотрим определение затрат на восстановление экологической безопасности на земельном участке интенсивного использования в сельскохозяйственном предприятии.

На рис. 1 представлено распределение зон по уровню опасности для человека (работника организации).

Для I зоны критического загрязнения определяется ее площадь, далее с помощью норматива удельных затрат на восстановление 1 га территорий определяем суммарный объем необходимых инвестиций. В дальнейшем устанавливается исполнитель работ, сроки их проведения, проводится послеоперационный мониторинг. Аналогично определяются площадь II и III зоны риска, удельные затраты на 1 га. Затем их умножением определяется суммарный объем инвестиций.



*Условные обозначения:





-  – I Зона критического загрязнения
-  – II Зона риска
-  – III Зона слабого воздействия
-  – IV Безопасная зона

Рис. 1. Классификация зон загрязнения экологической системы отравляющими веществами

В соответствии с планом использования данного участка и технологическими картами организуется производство основной, дополнительной и вспомогательной сельскохозяйственной продукции, которая реализуется на рынке и частично может использоваться в самом хозяйстве. Суммарные затраты, включая издержки на проведение операций по улучшению экологии вычитаются из выручки от реализации. Полученный результат и есть ожидаемая прибыль. При проведении

вычислений целесообразно затраты на улучшение экологии перенести частями в зависимости от планируемого срока окупаемости сделанных инвестиций (2–5 лет).

$$\sum I_1 = S_1 \cdot Z_1,$$

где $\sum I_1$ – необходимый объем инвестиций для зоны критического загрязнения, (тыс. руб.);

S_1 – площадь зоны критического загрязнения, га;

Z_1 – затраты инвестиций на 1 га тыс. руб. на преодоление экологического загрязнения;

$ВП_1$ – выход валовой продукции сельского хозяйства (сырья) в зоне критического загрязнения (1), ц.

$Ц_1$ – средняя фактическая цена реализации 1 ц сельскохозяйственной продукции (сырья), руб.

$$\sum C_1 = ВП_1 \cdot Ц_1,$$

где $\sum C_1$ – выручка от реализации сельскохозяйственной продукции (сырья) полученной в зоне критического загрязнения (1), тыс. руб.;

$МДЗ_1$ – материально–денежные затраты, связанные с производством сельскохозяйственной продукции (сырья) в зоне критического загрязнения (1), тыс. руб.

Если принимать срок окупаемости инвестиций на преодоление экологического загрязнения в зоне I, как 3 года, то эффективность хозяйствования, включая экологическую эффективность определяется так:

$$\mathcal{E}_1 = \sum C_1 - (МДЗ_1 + \frac{1}{3} \sum I_1),$$

где \mathcal{E}_1 – экономическая эффективность производства сельскохозяйственной продукции (сырья) в зоне критического загрязнения (1), тыс. руб. (+ прибыль, – убыток).

На этом примере мы показали, как может определяться экономическая эффективность хозяйствования с учетом издержек, связанных с улучшением экологии.

Конечным этапом в определении экологической эффективности в стоимостной оценке будет сопоставление дополнительно получаемой выручки от улучшения экологии с объемом необходимых затрат на улучшение экологической системы.

Самым важным этапом является суммарная оценка последствий улучшения экологии. Это и будет так называемая экологическая эффективность. В нашем примере она будет заключаться в следующем:

– Увеличение площади сельскохозяйственных земель экологически чистых для производства сельскохозяйственной продукции. Следовательно, можно ожидать, при использовании традиционной технологии, увеличения объемов производства товарной продукции, ее реализации и получения дополнительной прибыли.

– Производство органически чистых сельскохозяйственных продуктов дают преимущества при их реализации и, как правило, более высокие цены, что сопровождается приростом прибыли и т. д.

Восстановление экологической безопасности на данной территории влияет на многие другие факторы, что в соответствии с выбранным критерием и системой показателей позволяет более успешно хозяйствовать, повышает ее экологическую привлекательность.

Экологическая эффективность, определенная с помощью нормативно-технического подхода, одновременно оказывает влияние на показатели социальной и рыночной оценок.

Так, с позиции улучшения социального благополучия работников и жителей экологически восстановленной территории, мы можем констатировать экономию средств от уменьшения заболеваемости, увеличение производительности труда, и как следствие, рост заработной платы, основных работников и членов их семей, повышение уровня экологической безопасности, уменьшение текучести кадров и ряд других преимуществ, связанных с социальным подходом, например, увеличение продолжительности активного участия работников в производстве после выхода на пенсию.

Теперь немногословно о рыночном подходе к оценке экологической эффективности основанном на реализации в обществе его основного закона спроса и предложения.

Рыночная оценка экологической эффективности связана также с реализацией и некоторых других объективных законов: стоимости, перехода количественных изменений в качественные, закона соответствия производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил и др.

Объектом экономических отношений при рыночной оценке экологической эффективности являются экологические системы, а точнее состояние их элементов и способность удовлетворить тем или иным потребностям человека. Человек, как составляющая экологической системы, выступает в роли субъекта управления, организующего и управляющего начала. Хозяйственная деятельность человека, в условиях, возрастающих техногенных нагрузок на экосистемы, привела к необратимым последствиям для многих экосистем. Теперь для их вос-

становления и самовосстановления требуются значительные средства и время на проведение специальных мероприятий.

Сегодня объектом рыночных отношений становятся вода, воздух, почва, ландшафтные объекты, производственная и социальная инфраструктура. Они являются товарами особого вида. Приобретение их пользователями и длительное использование при гарантированном качестве, безусловно, оказывают стимулирующее воздействие, как на здоровье человека, так и на его производительную силу. При проведении сравнительной оценки идентичных технологий, в выигрыше окажутся те, которые осуществляют свою деятельность в лучших экологических условиях. Ежегодный прирост прибыли и будет денежной оценкой экологической эффективности субъекта хозяйствования, но положительная составляющая экологической эффективности этим не ограничивается. Общее оздоравливающее воздействие благополучной экологической системы находит свое отражение в действии множества факторов различной принадлежности. Все они, в пересчете в денежные единицы, отражают прямую и косвенную оценку экологической эффективности.

В отличие от всех других видов эффективности: производственно-технологической, экономической и социальной эффективности, экологическая эффективность проявляется менее очевидно, имеет более продолжительные сроки окупаемости, ее цикличность обусловлена влиянием ряда естественных и экономических условий. Например, выявленная и определяемая на протяжении многих лет земельная рента I и земельная рента II, соответственно, по плодородию и по месторасположению земельного участка, широко используется в системе товарно-денежных отношений и мало кто связывает это с экосистемами.

Не вызывает сомнений, что сегодня миграция рабочей силы, переселение людей на постоянное место жительства связаны с экологической привлекательностью территорий: наличием леса, реки, озера, возможностью заниматься сельским домашним хозяйством и т.д.

Поэтому рыночная оценка экологической эффективности, с позиции многоукладной экономики имеет свои преимущества и недостатки, так, чем привлекательней элемент экологической системы, тем дороже доступ к нему.

Таким образом, рыночная оценка экологической эффективности выступает в виде экономических отношений между субъектами хозяйствования, между различными категориями пользователей экологическими благами. Более детальное рассмотрение этого вопроса является предметом самостоятельного исследования

Заключение. Изучение основ экологической эффективности: теоретических обоснований, методических подходов и практики их реализации в АПК и других сферах экономики позволили сформулировать ряд выводов, имеющих общий характер.

Экологическая эффективность, сравнительно новая категория в системе научных взглядов, является величиной, измеряемой как в натуральных, коэффициентных, так и в стоимостных показателях. Последствие экологического загрязнения отражается на макро- мезо- и микроуровнях хозяйствования.

В условиях всеобщего распространения рыночной экономики, возрастает необходимость государственного регулирования экологических проблем с помощью не только правовых, но и товарно-денежных отношений, что на первый взгляд кажется неадекватным для решения столь разноплановых явлений.

Особым, сильно уязвимым к изменениям экологии, является АПК и особенно сельское хозяйство.

Рассматриваемые методические подходы к определению экологической эффективности: нормативно-технический, социальный и рыночный являются наиболее изучаемыми и достаточно адаптированными к стоимостной оценке. С их помощью можно оценить не только физические, химические, биологические изменения экологических систем, но и их воздействие на социальную среду, человека, на характер рыночных отношений, в которых объектом оценки становятся природно-экономические явления и процессы.

Осознавая отдельные недоговоренности настоящей статьи, мы считываем на их дополнение и устранение в дальнейшей работе.

Секция 1. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ

УДК 338.43:637.1

Амосова О. А., студент

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

МОЛОЧНЫЙ ПОДКОМПЛЕКС И МОЛОЧНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Обеспечить население отечественными продуктами питания является приоритетным направлением в развитии продовольственной безопасности Республики Беларусь. Молочная промышленность уже не первый год показывает хорошие результаты и полностью покрывает не только запросы белорусов, но и жителей зарубежных стран. Современная экономика требует от производителей инновационных решений, направленных на снижение себестоимости и повышения качества товара, а также узнаваемость его в общественности, посредством использования различных инструментов маркетинга; однако производство молочной продукции в первую очередь зависит от качества, поставляемого на предприятие молока–сырья, именно данному начальному продукту необходимо уделить особое внимание и изучить факторы, которые непосредственно влияют на его качество.

Ключевые слова: молочный подкомплекс, молоко, корма, удой, молочная продуктивность.

Введение. Молочный подкомплекс является одним из важнейших элементов продуктовой структуры агропромышленного комплекса, который непосредственно влияет на сохранение достойного уровня продовольственной безопасности в Республике Беларусь. Производство молока является традиционной отраслью сельского хозяйства. Молочная отрасль Беларуси имеет доминирующее значение в перерабатывающей промышленности, так как производит самые важные для населения страны продукты питания.

Цель работы – рассмотреть и проанализировать основные показатели и динамику развития молочного подкомплекса Республики Беларусь за 2018–2022 гг.

Основная часть. Роль молочного подкомплекса определена высокой ценностью его конечной продукции в структуре питания населения. Молоко является источником необходимых для организма питательных веществ, таких как витамин С, витамин Е, витамин В, аминокислоту цистеин и ферменты.

С каждым годом возрастает спрос на молочные продукты, поэтому производство молока является одной из важнейших отраслей сельского хозяйства. В Республике Беларусь функционирует 36 крупных молокоперерабатывающих предприятий, которые в свою очередь производят широкий ассортимент молочной продукции. В 2022 году уровень самообеспечения молоком составил 263,0 %, что на 21,6 п. п. больше, чем в 2019 г.

В настоящее время в Республике Беларусь, важными вопросами являются качество и эффективность переработки молока-сырья, а также рациональное использование ресурсов [5, с. 3].

Поголовье коров и средний удой молока с одной коровы в сельскохозяйственных организациях за 2018–2022 гг. рассмотрим в табл. 1 и в табл. 2.

Таблица 1. **Поголовье коров в сельскохозяйственных организациях, тыс. гол.**

Области	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2022 г. к 2018 г., %
Брестская	286,2	286,6	288,3	289,7	291,7	100,2
Витебская	188,9	188,6	188,6	190,0	188,4	99,8
Гомельская	221,9	225,5	224,9	224,2	210,8	94,9
Гродненская	223,1	223,3	223,3	223,4	220,1	98,6
Минская	328,4	329,9	335,9	328,2	325,2	99,0
Могилевская	176,3	175,3	172,5	172,3	170,0	96,4

Примечание. Источник – собственная разработка на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [2].

В 2022 г. по всем областям, кроме Брестской, происходит тенденция уменьшения поголовья коров, особенно в Гомельской области на 5,1 %.

Для реализации продукции не только на внутренний рынок, но и на внешний, необходимо повышать удои молока, дабы в полной мере загрузить оборудование сырьем для расширенного производства молочного ассортимента.

Таблица 2. **Поголовье коров в сельскохозяйственных организациях, тыс. гол.**

Области	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2022 г. к 2018 г., %
Брестская	5763	6132	6453	6566	6796	117,9
Витебская	3864	3912	4031	4024	3960	102,5
Гомельская	4800	4448	4298	4088	4079	84,9
Гродненская	5427	5692	6149	6320	6562	120,9
Минская	5334	5342	5801	6046	6207	116,3
Могилевская	4037	3750	4010	4151	4044	100,0

Примечание. Источник – собственная разработка на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [2].

В целом по республике отмечается увеличение среднего удои в сельскохозяйственных организациях, наилучшие показатели продемонстрировали Гродненская (+20,9 %) и Брестская (+17,9 %) области, однако в Гомельской области средний удои снизился на 721 кг (-15,1 %).

На производительность молока у коров действуют множества факторов, во-первых – внешние (порода, качество содержания и питания, стресс, возраст и сезонность, а также неправильная дойка), во-вторых – внутренние, например мастит, отёк вымени и проблемы с желудочно-кишечным трактом. Справиться со снижением молочной продуктивности возможно в несколько основных этапов, которые предполагают получение качественного сырья, хорошего здоровья сельскохозяйственных животных и эффективного использования ограниченных ресурсов организаций:

1. Производство качественных сбалансированных кормов (рацион КРС должен быть разнообразным, витаминизированным с высоким содержанием протеина).

2. Контроль за здоровьем коров.

3. Ветеринарно-санитарные правила содержания КРС.

Заготовка кормов является основой эффективного ведения животноводства, рассмотрим в табл. 3 заготовку кормов (в пересчете на кормовые единицы) и в табл. 4 заготовку кормов (в расчете на условную голову скота) в сельскохозяйственных организациях за 2018–2022 гг.

Таблица 3. **Заготовка кормов (в пересчете на кормовые единицы), тыс. т**

Территория Республики Беларусь	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2022 г. к 2018 г. в %
Республика Беларусь	11630,5	12363,8	14434,2	13461,8	13952,1	119,9
Брестская область	2426,6	2668,6	3215,1	3194,4	3197,3	131,7
Витебская область	1297,1	1341,8	1572,8	1255,1	1378,9	106,3
Гомельская область	1834,3	1657,9	1896,8	1798,5	1676,7	91,4
Гродненская область	2014,6	2292,8	2672,1	2637,1	2812,3	139,6
Минская область	2663,4	2990,9	3442,5	3160,0	3339,9	125,4
Могилевская область	1394,4	1411,7	1654,9	1416,7	1550,1	111,2

Примечание. Источник – собственная разработка на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [2].

Таблица 4. **Заготовка кормов (в расчете на условную голову скота), ц. к. ед.**

Территория Республики Беларусь	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2022 г. к 2018 г. в %
Республика Беларусь	26,9	28,7	34,7	32,9	33,8	125,6
Брестская область	28,7	31,2	38,0	37,6	37,4	130,3
Витебская область	22,1	24,5	28,2	23,8	26,0	117,6
Гомельская область	26,0	23,7	27,6	30,6	27,2	104,6
Гродненская область	31,4	35,4	40,1	41,3	44,3	141,1
Минская область	27,2	29,7	40,0	33,0	35,8	131,6
Могилевская область	24,4	26,4	29,9	26,4	27,8	113,9

Примечание. Источник – собственная разработка на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [2].

По данным табл. 3 и 4 можно сделать вывод, что в Гомельской области наблюдается особое отставание в сравнении с другими областями Республики Беларусь, заготовка кормов (в пересчете на кормовые единицы) снизилась 1834,3 тыс. т в 2018 г. до 1676,7 тыс. т в 2022 г. на 157,6 тыс. т (-8,6 %); заготовка кормов (в расчете на условную голову скота) в Гомельской области хоть и продемонстрировала рост на 4,6 % за анализируемый период, однако все равно является аутсайдером по сравнению с другими областями, так в Гродненской области за 2018–2022 гг. показатель увеличился на 12,9 ц к. ед. (+41,1 %).

Основными причинами отрицательной тенденции по основным показателям в Гомельской области являются нарушение тех регламентов содержания и кормления крупного рогатого скота, ненадлежащее хранение травяных кормов, нехватка квалифицированных кадров и безответственное отношение со стороны ответственных должностных лиц.

Молокоперерабатывающие организации способны завоевать рынки лишь при условии достаточно высоких темпов технологических изменений, обновления производственных фондов, повышения эффективности производства. При этом следует учитывать их особенности, а именно большой объем внутривозовских, транспортных и погрузочно-разгрузочных работ; распространение тепловых процессов; наличие крупных технологических агрегатов, аппаратов, машин; сезонность поставки сырья [4].

В настоящее время приоритетным направлением является изучение новых рынков сбыта, такие как Африка, страны Азии и Персидского залива, однако для реализации данной цели необходимо дальнейшее повышение качества молока и молочных продуктов, а также улучшение визуальных качеств товара.

В Государственной программе «Аграрный бизнес» на 2021–2025 годы в качестве приоритетных направлений определены: модернизация и техническое переоснащение перерабатывающих организаций молочной и мясной промышленности, консолидация и укрупнение производства, диверсификация рынков сбыта; максимальная реализация потенциала продуктивности сельскохозяйственных животных и птицы за счет соблюдения технологических регламентов при производстве продукции животноводства; развитие производства органической продукции и снижение негативного воздействия химических препаратов, гормонов роста, антибиотиков на окружающую среду и здоровье людей; повышение уровня защиты страны в плане биологической безопасности сельскохозяйственных животных, обеспечение без-

опасности продуктов питания, а также достижению объемов производства молока к 2025 г. на уровне не менее 9200 тыс. т [3].

В дальнейшем согласно «Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года» необходимо наращивать экспортный потенциал производства пищевых продуктов, в том числе молочных, за счет формирования новых и узкоспециализированных производств по выпуску продукции с высокой добавленной стоимостью; осуществить постепенный переход организаций на применение современных государственных стандартов, которые адаптированы к международным стандартам; обеспечить подготовку и повышение квалификации специалистов по стандартизации в сфере промышленности [1].

Заключение. Наращивание объемов производства молока в Республике Беларусь происходит за счет увеличения среднегодового удоя, улучшения качества кормовой базы и ветеринарно-санитарных правил содержания КРС. Несмотря на хорошую общую картину по республике, в Гомельской области необходимо провести колоссальную работу по внедрению инновационных технологий в производство и найма квалифицированных кадров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/NSUR2030/Natsionalnaja-strategija-ustojchivogo-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiija-Respubliki-Belarus-na-period-do-2030-goda.pdf>. – Дата доступа: 15.05.2023.
2. Официальный сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 12.06.2023.
3. О Государственной программе «Аграрный бизнес» на 2021–2025 годы: пост. Совета Министров Респ. Беларусь, 1 февр. 2021 г., № 59 // Нац. реестр правовых актов Республика Беларусь. – Минск, 2021.
4. Станкевич, И. И. Рейтинговая оценка финансового состояния молокоперерабатывающих предприятий / И. И. Станкевич, Б. А Железко // Экономика и управление. – 2009. – № 1 (17). – С. 105–112.
5. Шафранский, И. Н. Методика оценки конкурентоспособности продукции перерабатывающих предприятий АПК: рекомендации / И. Н. Шафранский, И. В. Шафранская, Н. П. Панасюга. – Горки: БГСХА, 2020. – 48 с.

УДК 005.95

Анфимов Н. С., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье рассмотрена сущность управления персоналом на современном этапе и основные аспекты, влияющие на успех организации.

Ключевые слова: персонал, эффективность управления персоналом, потребность в персонале.

Введение. Управление персоналом является одной из ключевых функций любой организации. В условиях быстро меняющегося рынка труда и новых требований со стороны клиентов, эффективное управление персоналом на современном этапе имеет решающее значение для успеха бизнеса. Существует множество методов и подходов управления, направленных на повышение мотивации, улучшение производительности и развитие навыков сотрудников. В данной статье будет рассмотрена сущность управления персоналом на современном этапе и основные аспекты, влияющие на успех организации.

Цель работы – проанализировать состояние управления персоналом организаций на современном этапе

Материалы и методика исследования. Материалом исследования послужила научная литература.

Основная часть. Управление персоналом включает множество сложных компонентов, таких как стратегическое планирование, определение потребностей предприятия в квалифицированных кадрах, поиск подходящих работников, оценку качества труда и внедрение программ обучения и переподготовки персонала.

Для формирования устойчивой системы управления персоналом требуется осуществление правильно организованного управления персоналом организации. Ключевые задачи такого управления заключаются в следующем: определение потребностей организации в персонале; подбор, найм и обучение персонала; организация эффективного контроля за работой; мотивация и поощрение работников; управление отношениями

социальной сферы. Рассмотрим каждую из задач подробнее.

Определение потребностей организации в персонале в условиях сельского хозяйства Беларуси – это процесс, который заключается в выявлении необходимого количества и категорий работников для эффективного функционирования сельскохозяйственного предприятия.

Для определения потребностей в персонале организации проводят анализ работы и бизнес-плана, оценивают производственные ресурсы, анализируют рынок труда и конкуренцию, а также определяют требования к подбору кандидатов на различные вакансии.

Организации сельского хозяйства Беларуси также часто используют методики обучения и развития персонала, чтобы обеспечить профессиональное развитие своих сотрудников и удержать их в компании.

Подбор, найм и обучение персонала являются важными аспектами любой сферы деятельности, в том числе и в сельском хозяйстве Беларуси. Правильно подобранный и обученный персонал – залог высокой производительности и эффективности работы в сельском хозяйстве.

Одним из наиболее важных принципов при подборе персонала является ориентация на квалификационные требования, которые необходимы для выполнения определенной работы. Например, для работы на сельскохозяйственном предприятии могут требоваться определенные знания и навыки в области животноводства, растениеводства, технической эксплуатации сельскохозяйственной техники и др.

При найме работников важно учитывать их мотивацию и способности, а также стремление к самосовершенствованию и профессиональному росту. При этом необходимо оказывать преимущество кандидатам с опытом работы в сельском хозяйстве и наличие профессионального образования в соответствующей области.

Обучение персонала является одной из наиболее важных составляющих процесса повышения уровня производительности и эффективности работы в сельском хозяйстве. Обучение должно быть грамотно организовано и охватывать все аспекты сельскохозяйственного производства, начиная от приема и ухода за животными и растениями, заканчивая эксплуатацией сельскохозяйственной техники.

Существуют различные формы обучения персонала, в том числе и традиционные, такие как курсы повышения квалификации, а также новые, такие как обучение в онлайн-режиме. Важно подбирать наиболее эффективные способы обучения в зависимости от потребностей рабочего коллектива.

Для организации эффективного контроля за работой можно использовать различные методы и инструменты, которые позволяют по-

лучать информацию о выполнении работ и отслеживать соответствие результатов заданным показателям.

Один из методов контроля – это непосредственный контроль со стороны руководства и производственных инженеров на местах. При этом контролируются процессы выполнения работ на каждом уровне, начиная от посева сельскохозяйственных культур до сбора урожая и хранения продуктов на складах.

Важным аспектом реализации эффективного контроля является проведение внутренней аудиторией предприятия. В ходе аудита проверяется соответствие выполнения работ требованиям, заданным законодательством, а также внутренним процедурам предприятия.

Стратегические планы, задачи и показатели производительности могут также являться критериями эффективности контроля. Они основаны на количественных и качественных показателях, которые могут использоваться при сопоставлении результатов с заданными целями и планами.

Мотивация и поощрение работников являются важными факторами успешной работы предприятия в условиях сельского хозяйства Республики Беларусь. Как правило, мотивационные системы включают в себя как материальные, так и нематериальные компоненты, например:

1. Материальные: зарплата, премии, бонусы, страхование, дополнительные льготы и т. д.

2. Нематериальные: признание и поощрение, возможности профессионального развития и карьерного роста, социальные льготы, благодарность и уважение со стороны руководства.

Эффективная система поощрения и мотивации работников должна быть грамотно разработана, соответствовать поставленным целям и задачам, учитывать особенности сельского хозяйства и устойчивости рынка труда, а также отражать приоритеты и ценности предприятия.

Например, для поощрения работников можно использовать систему премирования, которая будет зависеть от уровня выполнения работ, количества произведенной продукции, качества работы и других показателей. Также можно предоставлять возможности для профессионального развития, участия в совещаниях и конференциях, компенсировать расходы на обучение и т. д.

Управление отношениями социальной сферы на предприятии в условиях сельского хозяйства Республики Беларусь очень важный аспект для эффективной работы компании. Как правило, отношения социальной сферы включают в себя отношения работодателя и работника, где важны такие аспекты, как заработная плата, социальные гарантии и условия труда.

Для эффективного управления отношениями социальной сферы на предприятии в условиях сельского хозяйства необходимо разработать комплекс мероприятий, направленных на улучшение условий труда и жизни работников. Кроме того, необходимо обеспечить доступ к профессиональному развитию и обучению рабочей силы, чтобы повысить квалификацию и эффективность работы.

Многие предприятия сельского хозяйства Республики Беларусь реализуют социальные программы и проекты, предоставляют дополнительные возможности для отдыха и досуга работников, организуют спортивные мероприятия и другие формы досуга, что положительно влияет на уровень жизни и улучшает отношения на предприятии в целом.

Заключение. Таким образом, управление персоналом на современном этапе играет важнейшую роль в развитии организации. Необходимо учитывать все потребности и интересы сотрудников, создавать эффективную систему мотивации и аттестации, развивать профессиональный потенциал каждого работника. Компетентное управление персоналом обеспечивает устойчивость организации на рынке и повышение производительности труда, а также формирование позитивного имиджа и престижа.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пашкевич, О. А. Механизм взаимодействия внутренних и внешнего рынков труда в реализации задач эффективного управления персоналом и оптимизации занятости / О. А. Пашкевич // Проблемы экономики: сб. науч. тр. – Минск: Ин-т системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2009. – Вып. 1. – С. 145–156.
2. Балганова, Е. В. Разработка компетенций специалиста в сфере управления персоналом на основе стандартов профессиональной деятельности / Е. В. Балганова // Высшее образование сегодня. – 2013. – № 12. – С. 27–32.
3. Коновалова, В. И. Управление персоналом организации / В. И. Коновалова, Е. К. Митрофанова // Маркетинг. – 2014. – № 1. – С. 108–126.
4. Кадровая политика: сущность, виды, принципы формирования, особенности в сельском хозяйстве / О. М. Недюхина [и др.] // Экономические вопросы развития сельского хозяйства Беларуси. – 2022. – № 49. – С. 104–112.

УДК 338.4

Бадыгчик М. А., магистрант

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

**ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ УПРАВЛЕНИЯ
ПРОИЗВОДСТВЕННО-СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
ОАО «ВИТЕБСКИЙ МЯСОКОМБИНАТ»**

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени*

сельскохозяйственная академия,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Тема по повышению эффективности производственно-сбытовой деятельности предприятия является очень актуальной сегодня для большинства предприятий. В статье проведен анализ деятельности ОАО «Витебский мясокомбинат», анализ внешней среды рынка, сделаны выводы по повышению эффективности производственно-сбытовой деятельности ОАО «Витебский мясокомбинат».

Ключевые слова: производственно-сбытовая деятельность, эффективность, резервы, политика.

Введение. В условиях роста конкуренции, формирования рынка потребителя, сокращения сроков конкурентного преимущества, а также усиления роли нематериальных активов в наращивании стоимости предприятия, когда ценовые и качественные параметры предлагаемых товаров на рынке выравниваются, важную роль играет переориентация всей производственно-сбытовой деятельности промышленного предприятия на клиента, его потребности и предпочтения [1].

Цель работы – дать оценку результативности производственно-сбытовой деятельности ОАО «Витебский мясокомбинат».

Материалы и методика исследования. Информационной базой исследования послужили нормативно-правовая, учебная, справочная литература. В статье применялись такие методы исследования, как сравнение, сопоставление, аналитический и системный методы.

Результаты исследования и их обсуждение. Необходимым условием выполнения планов по производству продукции, снижению ее себестоимости, росту прибыли, рентабельности является полное и своевременное обеспечение предприятия сырьем и материалами, необходимого ассортимента и качества [2].

Таблица 1. **Производство основных видов продукции**

Наименование продукции	Количество, тонн			Темп роста, %
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	
Мясо	11994	16623	17179	143,2
Колбасные изделия	10886	10544	11300	103,8
Полуфабрикаты	4290	4619	5200	121,2

Из табл. 1 видно, что производство продукции за последние 3 года ОАО «Витебский мясокомбинат» растет.

Рассмотрим в табл. 2 ситуацию использования имеющихся мощностей предприятия в динамике за 2020–2022 гг.

Таблица 2. **Использование производственных мощностей**

Наименование Продукции	Установочные мощности за 2020–2022 г., т			Темп роста, %
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	
Мясо	15294	18194	17529	114,6
Колбасные изделия	14186	13844	14600	102,9
Полуфабрикаты	7590	7919	8500	112,0

По данным табл. 2 видно, что произошло увеличение процента загрузки производственных мощностей по мясу, колбасным изделиям, полуфабрикатам, вследствие увеличения объемов переработки сырья.

Таблица 3. **Удельный вес реализованной продукции по рынкам сбыта**

Наименование рынка	Ед. изм.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2022 г.
					к 2020 г., +/- п. п.
Внутренний рынок	тыс. руб.	1523	13872	17203,2	15680,2
	%	99,4	96,1	93,2	–6,2
Внешний рынок	тыс. руб.	1066,1	9016,8	10838,0	9771,9
	%	70,0	65,0	63,0	–7,0

Анализируя табл. 3, мы отмечаем, что преобладающая часть продукции ОАО «Витебский мясокомбинат» реализуется в пределах республики, однако удельный вес внешнего рынка уменьшился на 7,0 п. п. за исследуемый период.

Таким образом, эффективность и устойчивость функционирования производственно-сбытовой системы напрямую зависят от правильной оценки резервов производства и выявления источников роста технического и технологического уровня предприятия, а также грамотного подбора ассортимента выпускаемой продукции на основе тщательного анализа потребностей потребителей относительно ее качества, стоимости [3].

Заключение. Таким образом, сбытовая политика предприятия ориентирована на расширение существующих рынков сбыта, выход на новые рынки. Сбыт продукции является посредствующим звеном между ее производством, распределением и потреблением. В результате сбыта продукции предприятие получает определенную сумму выручки и прибыли, которые идут на возобновление и продолжение его производственной деятельности, поэтому успешная сбытовая деятельность является условием успешной производственной деятельности предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сбытовая политика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.marketch.ru/marketing_dictionary/marketing_terms_s/sbytovaya_politika/. – Дата доступа: 19.06.2023.
2. Сайганов, А. С. Повышение конкурентоспособности мясной продукции на перерабатывающих предприятиях АПК: монография / А. С. Сайганов, И. Н. Шафранский. – Горки: БГСХА, 2019. – 330 с.
3. Шафранский, И. Н. Оценка конкурентоспособности мясоперерабатывающих предприятий с использованием конкурентной карты рынка / И. Н. Шафранский // Проблемы экономики: сб. науч. ст. / Белорус. гос. с.-х. акад. – Горки, 2018. – Вып. 1. – С. 297–309.

УДК 631.15:339.187:637.1

Бадыгчик М. А., магистрант

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

ОРГАНИЗАЦИЯ СБЫТОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ОАО «ВИТЕБСКИЙ МЯСОКОМБИНАТ»

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Повышение эффективности производственно-хозяйственной деятельности предоставляет экономическому субъекту дополнительные конкурентные преимущества в части повышения качества и достижения максимальных результатов в интересах общества при минимально возможных затратах, а также достигается качественное и полное доведение до конечного потребителя всей гаммы своей продукции с минимальными издержками и в оптимальные сроки. Кроме этого, повышается рентабельность деятельности предприятия, как за счет оптимизации работы всех звеньев хозяйствования предприятия, так и за счет более гибкого управления распределением материальных

запасов в соответствии с производственным процессом. В статье предложены мероприятия по совершенствованию управления производственно-сбытовой деятельности ОАО «Витебский мясокомбинат».

Ключевые слова: молокоперерабатывающая промышленность, управление, производственно-сбытовая деятельность, продукция, сбыт, производство.

Введение. В статье приводятся результаты сбытовой политики предприятия, а также представлен краткий обзор рынков сбыта продукции предприятия на внутреннем и зарубежном рынке. Подробно отображены рынки сбыта на зарубежном рынке, а также крупные потребители на внутреннем рынке Республики Беларусь. Помимо этого, предприятию весьма желательно иметь как можно более широкую сеть розничных продаж или сеть посреднических организаций. Сбытовая политика строится на основе упорядоченного анализа потребностей и запросов, восприятий и предпочтений, свойственных потребителям продукции организации. [1].

Цель работы – изучить анализ сбытовой политики ОАО «Витебский мясокомбинат».

Материалы и методика исследования. Информационной базой исследования послужили данные бухгалтерских балансов, плана экономического и социального ОАО «Витебский мясокомбинат», а также статистическая отчетность предприятия за период 2020–2022 гг. Методологической основой написания работы послужили труды белорусских и зарубежных ученых в области управления производственно-сбытовой деятельности. При написании работы были использованы следующие методы исследования: абстрактно-логический; расчетно-конструктивный; экономико-математический.

Результаты исследования и их обсуждение. ОАО «Витебский мясокомбинат» – это современное мясоперерабатывающее предприятие, расположенное в г. Витебск, оснащенное всем необходимым оборудованием для выпуска качественной продукции достаточно широкого ассортимента. На предприятии производится более 400 наименований изделий, основные виды продукции: колбасы вареные; полукопченые колбасы; варено-копченые колбасы; сырокопченые колбасы; сыровяленые колбасы; соленые изделия, грудинки; сосиски; сардельки; варено-копченые копчености; пельмени; колбасы сырые; сырокопченые копчености.

Из табл. 1 видно, что производство продукции за последние 3 года ОАО «Витебский мясокомбинат» растет.

Таблица 1. Производство основных видов продукции

Наименование продукции	Количество, т			Темп роста, %
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	
Мясо	11994	16623	17179	143,2
Колбасные изделия	10886	10544	11300	103,8
Полуфабрикаты	4290	4619	5200	121,2

Продукция, выпускаемая ОАО «Витебский мясокомбинат», реализуется как на внутреннем рынке республики, так и на рынке ближнего зарубежья. Сбытовая политика предприятия ориентирована на расширение существующих рынков сбыта, выход на новые рынки. Предприятие имеет разветвленную сеть объектов фирменной торговли, насчитывающую 16 фирменных магазинов, в которых реализуется качественная продукция достаточно широкого ассортимента. [2].

В табл. 2 рассмотрим использование производственных мощностей предприятия.

Таблица 2. Основные рынки сбыта готовой продукции

Каналы сбыта продукции	Год		
	2020	2021	2022
Республика Беларусь	27,3 %	27,5 %	28,1 %
Российская федерация	48,3 %	49,7 %	51,0 %
Узбекистан	5,7 %	5,9 %	6,2 %
Украина	7,5 %	6,3 %	4,2 %
Китай	6,4 %	6,6 %	7,0 %
Другие страны	4,8 %	4,0 %	3,5 %

Из данных табл. 2 видно, что основными рынками сбыта готовой продукции ОАО «Витебский мясокомбинат» в 2022 г. является Республика Беларусь (28,1 %), Российская Федерация (51,0 %), Украина (4,2 %), Узбекистан (6,2 %).

Наибольший процент поставок в Российскую Федерацию осу-

завоевать определенную долю рынка. Диверсификация каналов сбыта может проходить в несколько этапов: определяем характер каналов сбыта (оптом, в розницу) в соответствии с видом продукции и поставленными целями; прямые, косвенные или смешанные будут каналы сбыта; выбор самого объекта, через который будет осуществляться реализация; осуществление организационных мероприятий по реализации продаж. Диверсификация в рамках определенной группы отраслей позволяет компании более широко использовать накопленный опыт в сфере маркетинга, производственных технологий и т. п., а, следовательно, увеличивать конкурентные преимущества диверсифицируемых подразделений. Наименее рискованной является диверсификация в разрезе различных, не связанных между собой, групп отраслей. Необходимость использования такой стратегии определяется тем, что для многих крупных и средних компаний, осуществляющих свою деятельность на протяжении длительного периода, традиционно избранные отрасли сдерживают темпы перспективного развития, получение высокой отдачи от капитала, а иногда вызывают стратегическую уязвимость в конкурентной борьбе.

Заключение. Таким образом, сбытовая политика предприятия ориентирована на расширение существующих рынков сбыта, выход на новые рынки. Сбыт продукции является посредствующим звеном между ее производством, распределением и потреблением. В результате сбыта продукции предприятие получает определенную сумму выручки и прибыли, которые идут на возобновление и продолжение его производственной деятельности, поэтому успешная сбытовая деятельность является условием успешной производственной деятельности предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сбытовая политика [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.marketch.ru/marketing_dictionary/marketing_terms_s/sbytovaya_politika/. – Дата доступа: 05.04.2023
2. Сайганов, А. С. Повышение конкурентоспособности мясной продукции на перерабатывающих предприятиях АПК: монография / А. С. Сайганов, И. Н. Шафранский. – Горки: БГСХА, 2019. – 332 с.
3. Шафранский, И. Н. Оценка конкурентоспособности мясоперерабатывающих предприятий с использованием конкурентной карты рынка / И. Н. Шафранский // Проблемы экономики: сб. науч. ст. / Белорус. гос. с.-х. акад. – Горки, 2018. – Вып. 1. – С. 297–309.

УДК 338.43:636(476.2)

Байлукова А. С., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

**УПРАВЛЕНИЕ ОТРАСЛЮ ЖИВОТНОВОДСТВА
В КСУП «СВЕТИЛОВИЧИ-АГРО» ВЕТКОВСКОГО РАЙОНА**

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В данной статье рассмотрен вопрос управления отраслью животноводства в КСУП «Светиловичи-Агро».

Ключевые слова: животноводство, система управления, служба.

Введение. Животноводство – одна из важнейших отраслей сельского хозяйства, значительно влияющая на его экономику [3]. Совершенствование организации и управления труда в отрасли животноводства должно проходить на научной основе, всемерного повышения его производительности в сельскохозяйственных предприятиях, а в нынешних условиях это приобретает огромное значение [1].

Цель работы – анализ и разработка мероприятий по совершенствованию управления отраслью животноводства в КСУП «Светиловичи-Агро» Ветковского района.

Основная часть. В КСУП «Светиловичи-Агро» в соответствии с организационной структурой отрасль животноводства относится к основному производству. В организации получили развитие такие отрасли животноводства – молочное скотоводство и выращивание на откорм молодняка КРС.

Основная цель службы животноводства КСУП «Светиловичи-Агро» – повышение эффективности производства, выполнение планов производства и реализации продукции. Роль животноводческой службы в КСУП «Светиловичи-Агро» достаточно высока. Это, в первую очередь, обусловлено применяемой технологией ведения животноводства.

Функции животноводческой службы, в наиболее общем виде, следующие:

- предупреждение и ликвидация заразных и незаразных болезней животных;
- проведение мероприятий, направленных на успешное развитие животноводства;
- охрана здоровья людей от болезней, общих для человека и животных;
- ветеринарно-санитарный надзор на животноводческих объектах;
- пропаганда ветеринарных знаний среди работников животноводческой отрасли и населения;

- увеличение производства животноводческой продукции на основе повышения эффективности отраслей;
- обеспечение высокопроизводительного использования животноводческих помещений и технологического оборудования в них;
- совершенствование технологии производства в отрасли – оптимизация кормовых рационов, способов содержания скота и т. д.;
- улучшение продуктивных свойств животных путем селекционной и племенной работы;
- обеспечение расширенного воспроизводства стада и оптимизация его структуры;
- внедрение достижений научно–технического прогресса и передового опыта в животноводстве;
- обеспечение животноводства полноценными кормами и эффективное их использование;
- рационализация трудовых процессов [1].

Управление службой животноводства в КСУП «Светиловичи-Агро» наглядно можно отобразить на рис. 1.



Рис. 1. Структура управления службы животноводства

Как мы видим, животноводческая служба КСУП «Светиловичи-Агро» представлена: главным зоотехником, зоотехником, главным ветеринарным врачом, ветеринарным врачом; начальником молочно-товарного комплекса «Светиловичи» и бригадиром животноводческой фермы «Светиловичи». Обязанности, функции и задачи специалистов ветеринарно-зоотехнической службы КСУП «Светиловичи-Агро» закреплены в их должностных инструкциях [2].

В КСУП «Светиловичи-Агро» нормативная численность работников животноводческой службы составляет 6 человек, по факту также 6 человек.

Рассмотрим качественный состав кадров управления службы животноводства КСУП «Светиловичи-Агро» в табл. 1.

Таблица 1. **Качественный состав кадров управления службы животноводства КСУП «Светиловичи-Агро» на 01.01.2022 г.**

Должность	Стаж работы на данном предприятии	Возраст	Пол	Образование
Главный зоотехник	8	41	Муж	Высшее зоотехническое
Зоотехник	7	39	Муж.	Высшее зоотехническое
Главный ветеринарный врач	11	48	Муж.	Высшее ветеринарное
Ветеринарный врач	3	25	Муж.	Высшее ветеринарное

Животноводческая служба КСУП «Светиловичи-Агро» в процессе своей деятельности взаимодействует со структурными подразделениями предприятия. Взаимодействие животноводческой службы организации с другими подразделениями представлено в табл. 2.

Таблица 2. **Взаимодействие животноводческой службы организации с другими подразделениями предприятия**

Животноводческая служба	
ПОЛУЧАЕТ	ПЕРЕДАЕТ
Планово-экономическая служба	
План производства на год и по кварталам с разбивкой по месяцам Калькуляцию продукции	Информацию о производстве продукции Отчет о поставках сырья и материалов в натуральном выражении
Инженерная служба	
Информация о возможных вариантах и условиях закупки сырья и материалов	Информация по всем параметрам о закупаемых товарно-материальных ценностях
Бухгалтерия	
Утвержденные нормативы оборотных средств Оперативные сведения о поступлении денежных средств за производимую продукцию Информацию о задолженности покупателей	Отчетность по производству продукции Сведения о качестве продукции Оперативные сведения о производстве продукции
Юридическая служба	
Заключение предприятием договора на сбыт продукции, решения арбитражных органов, принятые по спорным условиям договоров Изменения и дополнения в договор, полученные от покупателя Претензии об уплате неустойки за недопоставку	Копии актов планового распределения и другие документы, являющиеся основанием договорных взаимоотношений, а также копии договорной переписки, необходимой для предъявления исков в органы арбитража

Среди функций, возложенных на животноводческую службу, преобладает функция производства животноводческой продукции.

В целях повышения ответственности специалистов в управлении отрасли животноводства в КСУП «Светиловичи-Агро» мы предлагаем использовать систему учета трудового вклада специалистов в общие результаты работы (КТУ), при этом общие индивидуальные отклонения в работе влияют на величину КТУ только того специалиста, который их допустил (табл. 3).

Ежедневно величина КТУ проставляется в таблице учета и в журнале, а в конце месяца после утверждения совместным решением руководителя и профкома – в помесячный табель учета КТУ.

Таблица 3. **Индивидуальные упущения в работе для определения КТУ**

Наименование	Уровень снижения КТУ	Ответственные
Производство, продажа молока и мяса, их качественные показатели ниже уровня прошлого года и нормативов	0,5	Главный зоотехник
Отсутствие контрольных удоев и заполненных карточек по животноводству. Выход телят на 100 коров ниже уровня прошлого года и плана	0,5	Зоотехник
Отсутствие ректальной проверки. Наличие массовых болезней скота, в т. ч. лишая, туберкулеза. Невыполнение зооветеринарных мероприятий	0,5	Главный ветеринарный врач
Срывы в работе с производством кормов с учетом их качества	0,5	Зоотехник

Заключение. Повышение эффективности производства животноводческой продукции в значительной мере зависит от рациональной организации работы зооветеринарной службы предприятия, правильного состава и распределения функций ее работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 1. Основы менеджмента: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2017. – 170 с.
2. Быков, В. В. Нормирование управленческого труда и определение штатной численности работников управления в агропромышленных организациях: рекомендации / В. В. Быков, О. М. Недюхина, В. М. Курляндчик. – Горки: БГСХА, 2018. – 56 с.
3. Шафранский, И. Н. Управление качеством и сертификация продукции. Курс лекций: учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки: БГСХА, 2020. – 208 с.

УДК 637.07

Байлукова А. С., студент

Кокиц Е. В., канд. экон. наук, доцент

**АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ
ЖИВОТНОВОДСТВА В КСУП «СВЕТИЛОВИЧИ-АГРО»
ВЕТКОВСКОГО РАЙОНА**

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В представленной статье дается оценка тенденциям развития отрасли животноводства в КСУП «Светиловичи-Агро» Ветковского района. Проведен анализ эффективности производства продукции животноводства.

Ключевые слова: эффективность, животноводство, производство продукции, качество продукции.

Одним из важнейших приоритетов в Беларуси в настоящее время является производство продукции животноводства. Животноводство является доминирующей отраслью сельского хозяйства [2]. Продукция животноводства служит сырьем для многих отраслей промышленности. От состояния отрасли животноводства зависит успешное развитие сельского хозяйства в целом [1].

В КСУП «Светиловичи-Агро» отрасль животноводства относится к основному производству – отрасль животноводства занимает более 60 % в структуре товарной продукции.

В организации получили развитие такие отрасли животноводства, как молочное скотоводство и выращивание на откорм молодняка КРС. Среднегодовое поголовье животных в КСУП «Светиловичи-Агро» представлено в табл. 1.

Таблица 1. Среднегодовое поголовье животных, гол.

Вид животных	Годы			2022 г. к 2020 г. в %
	2020	2021	2022	
Крупный рогатый скот, всего	1149	995	1086	94,5
В т. ч.: основное стадо	581	538	494	85,0
на выращивании и откорме	568	457	592	104,2

Примечание. Источник – собственная разработка на основе данных организации.

Как видно из данных табл. 1, поголовье основного стада КРС сни-

зилось в 2022 г. по сравнению с 2020 г. на 15,0 %, поголовье животных на выращивании и откорме КРС – увеличилось на 4,2 %.

Основные экономические показатели развития отрасли животноводства в КСУП «Светиловичи-Агро» рассмотрим в табл. 2.

Таблица 2. Основные экономические показатели животноводства

Показатель	Годы			2022 г. к 2020 г. в %
	2020	2021	2022	
Приходится на 100 га с.-х. угодий, гол.:				
основного стада молочного скота	21	19	18	85,3
животных на выращивании и откорме	20	16	21	107,3
Деловой приплода на 100 коров, гол.	76	75	65	85,0
Среднегодовой удой молока от коровы, кг	2480	2522	2010	81,0
Среднесуточный прирост КРС, г:	587	600	389	66,3
Затраты труда на 1 ц., чел.-ч:				
молока	3,47	3,98	5,74	165,4
прироста КРС	36,16	16,99	19,04	52,6
Расход корма, ц к. ед/ц:				
молока	1,255	1,24	1,3	103,6
прироста КРС	8,618	8,38	9,505	110,3
Израсходовано кормов, т к. ед.	2937	2588	2156	73,4
В т. ч. покупных кормов, т к. ед.	226	41	240	106,2
Стоимость израсходованных кормов, тыс. руб.	814	684	686	84,3
В т. ч. покупных, тыс. руб.	101	31	140	138,6
Себестоимость, руб/т:				
молока	599	668	772	128,9
прироста КРС	2328	2810	3560	152,9
Произведено на 100 га сельхозземель, ц:				
молока	509,7	487,5	360,0	70,6
прироста ж. м. КРС	43,0	36,0	30,5	70,9
Среднереализационные цены, руб/т:				
молока	2583,3	2253,8	2337,7	90,5
прироста КРС	689,4	754,0	893,8	129,6
Рентабельность (убыточность), %:				
молока	14,1	11,6	14,5	0,4 п. п.
КРС на мясо в ж. в.	-2,1	-3,6	-35,0	-32,9 п. п.

Примечание. Источник – собственная разработка на основе данных организации.

Из данных табл. 2 следует, что продуктивность коров сократилась на 19,0 %, а среднесуточный прирост живой массы КРС – на 33,7 %. Расход корма на 1 ц продукции возрос при этом на 3,6 и 10,3 % по молоку и приросту КРС соответственно, что свидетельствует о несбалансированности рационов кормления животных. Деловой выход телят на

100 коров сократился на 15,0%. При этом затраты труда на 1 ц продукции значительно увеличились по молоку (в 1,65 раза). Снижение поголовья привело к снижению расхода корма на 26,6 %, причем покупок – стало больше на 6,2 %. Наблюдается увеличение себестоимости по молоку, приросту КРС в 2022 г. по сравнению с 2020 г. на 28,9 и 52,9 % соответственно. Также наблюдается увеличение среднереализационной цены по молоку на 29,6 %, а по КРС на мясо – снижение на 9,5 %. В отрасли животноводства рентабельным на протяжении анализируемого периода является молоко.

В табл. 3 приведены коэффициенты качества продукции животноводства КСУП «Светиловичи-Агро».

Таблица 3. Коэффициенты качества продукции животноводства

Вид продукции	Годы			2022 г. к 2020 г. +/- п. п.
	2020	2021	2022	
Молоко	0,99	0,98	0,95	-0,04
Мясо КРС (живой вес)	0,38	0,48	0,48	0,10
Совокупный коэффициент качества продукции животноводства	0,69	0,73	0,72	0,03

Примечание. Источник – собственная разработка на основе данных организации.

Из данных табл. 3 видно, что за анализируемый период наблюдается снижение коэффициента качества молока на 0,04 п. п. и увеличение качества мяса КРС (в живом весе) на 0,10 п. п., что является негативным явлением в деятельности управления качеством продукции мяса КРС в живом весе. Совокупный коэффициент качества продукции животноводства за период 2020–2022 гг. увеличился на 0,03 п. п.

Заключение. Исследование показало, что основными направлениями повышения эффективности производства продукции животноводства в КСУП «Светиловичи-Агро» являются: создание прочной кормовой базы, интенсивное кормление с использованием полнорационных кормовых смесей; полноценное ветеринарно-зоотехническое обслуживание поголовья; внедрение интенсивных технологий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гурбанов, С. Ш. Анализ эффективности производства продукции животноводства: актуальность, предмет, метод / С. Ш. Гурбанов, И. А. Марк. // Молодой ученый. – 2021. – № 40 (382). – С. 63–65.
2. Шейко, И. П. Концепция развития отраслей животноводства Беларуси / И. П. Шейко, И. В. Брило // Вес. Нац. акад. наук Беларуси. Сер. аграр. наук. – 2014. – № 1. – С. 62–66.

УДК 631.15:636(476.2)

Байлукова А. С., студент

Кокиц Е. В., канд. экон. наук, доцент

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ ПРОДУКЦИИ
ЖИВОТНОВОДСТВА В КСУП «СВЕТИЛОВИЧИ-АГРО»
ВЕТКОВСКОГО РАЙОНА**

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В данной статье представлен анализ и предложены мероприятия по совершенствованию управления отраслью животноводства в КСУП «Светиловичи-Агро» Ветковского района. Рассмотрены основные функции работников животноводческой службы КСУП «Светиловичи-Агро» в области управления отраслью животноводства и разработаны мероприятия по их совершенствованию.

Ключевые слова: животноводство, управление, функции, служба.

Животноводство – одна из важнейших отраслей сельского хозяйства, значительно влияющая на его экономику. В структуре стоимости валовой продукции сельского хозяйства на долю животноводства, включающего в том числе молочное и мясное скотоводство, приходится более 65% [1]. Совершенствование организации и управления труда в отрасли животноводства должно проходить на научной основе, всемерного повышения его производительности в сельскохозяйственных предприятиях, а в нынешних условиях это приобретает огромное значение [2].

Управлением отраслью животноводства в КСУП «Светиловичи-Агро» занимается служба животноводства.

Основная цель службы животноводства КСУП «Светиловичи-Агро» – повышение эффективности производства, выполнение планов производства и реализации продукции. Роль животноводческой службы в КСУП «Светиловичи-Агро» достаточно высока. Это, в первую очередь, обусловлено применяемой технологией ведения животноводства.

Животноводческая служба КСУП «Светиловичи-Агро» представлена: главным зоотехником, зоотехником, главным ветеринарным врачом и ветеринарным врачом, начальником молочно-товарного комплекса «Светиловичи», бригадиром животноводческой фермы «Светиловичи», что соответствует нормативной численности работников.

Главный зоотехник КСУП «Светиловичи-Агро» осуществляет технологическое и организационное руководство отрасли животноводства в КСУП «Светиловичи-Агро».

Зоотехник КСУП «Светиловичи-Агро» организует приготовление, доставку кормов, а также контролирует их эффективное использование. Он осуществляет работу в соответствии с главной своей задачей – своевременное обеспечение отрасли животноводства кормами в соответствии с планами, графиками и рационами кормления. Зоотехники–селекционеры КСУП «Светиловичи-Агро» организуют приготовление, доставку кормов, а также контролируют их эффективное использование. Они осуществляют работу в соответствии с главной своей задачей – своевременное обеспечение отрасли животноводства кормами в соответствии с планами, графиками и рационами кормления.

Главный ветеринарный врач КСУП «Светиловичи-Агро» выдает ветеринарные свидетельства и справки о состоянии здоровья скота, имеющегося в КСУП «Светиловичи-Агро». Хорошее состояние здоровья животных, особенно продуктивных, залог получения от них качественной продукции.

Ветеринарный врач КСУП «Светиловичи-Агро» осуществляет планирование, разработку и проведение в соответствии с законодательством системы профилактических, диагностических и ветеринарно-санитарных мероприятий с целью предупреждения заболеваний и падежа животных. Также оказывает ветеринарные услуги по профилактике, диагностике болезней животных и их лечению, проводит предубойный осмотр животных, организывает ветеринарное клеймение мясных туш и шкур, патологоанатомическое вскрытие трупов животных, следит за выполнением ветеринарно-санитарных правил при производстве стада.

Начальник молочно-товарного комплекса «Светиловичи» и бригадир животноводческой фермы «Светиловичи» руководят всей деятельностью животноводческого комплекса; участвуют в разработке планов животноводческого комплекса; составляют или принимают участие в составлении кормовых рационов.

Все вышеперечисленные функции работников животноводческой службы КСУП «Светиловичи-Агро» закреплены в соответствующих должностных инструкциях. Должностные инструкции, используемые в КСУП «Светиловичи-Агро» разработаны в соответствии с требованиями действующего законодательства, и соответствуют предъявляемым требованиям.

В целях повышения ответственности специалистов в управлении отрасли животноводства в КСУП «Светиловичи-Агро» мы предлагаем

использовать систему учета трудового вклада специалистов в общие результаты работы, с учетом выполнения ежедневных планов и заданий. Данная система состоит из оценки трудового вклада специалиста с помощью коэффициента трудового участия (КТУ), который определяется за месяц как средняя величина ежедневного КТУ.

Во всех случаях от среднего КТУ вычитается величина снижения КТУ за индивидуальные упущения в работе (таблица). Общие индивидуальные отклонения в работе влияют на величину КТУ только того специалиста, который их допустил.

Ежедневно величина КТУ проставляется в таблице учета и в журнале, а в конце месяца после утверждения совместным решением руководителя и профкома – в помесичный табель учета КТУ.

Индивидуальные упущения в работе для определения КТУ

Наименование	Уровень снижения КТУ	Ответственные
Производство, продажа молока и мяса, их качественные показатели ниже уровня прошлого года и нормативов	0,5	Главный зоотехник
Отсутствие контрольных удоев и заполненных карточек по животноводству. Выход телят на 100 коров ниже уровня прошлого года и плана	0,5	Зоотехник
Отсутствие ректальной проверки. Наличие массовых болезней скота, в т. ч. лишая, туберкулеза. Невыполнение зооветеринарных мероприятий	0,5	Главный ветеринарный врач
Срывы в работе с производством кормов с учетом их качества	0,5	Зоотехник

Заключение. Исследование показало, что повышение эффективности управления производством животноводческой продукции в значительной мере зависит от рациональной организации работы зооветеринарной службы предприятия, правильного состава и распределения функций ее работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Значение животноводства, цели и задачи анализа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://helpiks.org/5-40261.html>. – Дата доступа: 20.05.2023.

2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 267 с.

УДК 331

Басова О. С., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ МОЛОКА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени*

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье рассмотрены новые технологии и лучшие практики при эффективном управлении производства молока.

Ключевые слова: автоматизация, мониторинг, оптимизация.

В последние годы в мировой практике накоплено много опыта и разработано множество новых технологий и лучших практик в управлении производством молока. Их использование позволяет увеличить производительность и качество продукции, снизить затраты и повысить конкурентоспособность производителей молока на мировом рынке. Современное состояние производства молока в Республике Беларусь характеризуется как стабильное, но с некоторыми проблемами. Согласно статистическим данным Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, производство молока в стране в 2020 г. составило 7,6 млн. т, что на 1,8 % больше, чем в 2019 г. При этом количество коров на фермах сократилось на 3,3%, но удойность каждой коровы увеличилась на 5,2 % [1].

Однако, несмотря на такой рост производства, отрасль все еще сталкивается с некоторыми проблемами, которые не позволяют полностью реализовать потенциал производства молока в Республике Беларусь. Для решения этих проблем необходимо внедрение новых технологий и лучших практик в производство молока.

Существуют несколько направлений, которые могут помочь увеличить эффективность производства молока:

1. *Улучшение качества кормов и рациона животных.* Для повышения урожайности молока необходимо обеспечить животных качественными кормами и рационами, а также оптимальные условия содержания.

2. *Внедрение новых технологий в производство молока.* Например, использование автоматизированных систем управления производством

молока, мониторинга здоровья животных и качества молока, а также новых методов хранения и транспортировки молока.

3. *Повышение квалификации персонала.* Очень важно обучать сотрудников в сфере животноводства и производства молока, чтобы они могли применять новые технологии и методы.

4. *Улучшение маркетинговой деятельности.* Необходимо активнее продвигать молочную продукцию на мировых рынках и обеспечить ее соответствие международным стандартам.

5. *Содействие государства.* Государственные органы могут оказывать поддержку развитию отрасли, предоставлять финансовые и налоговые льготы, а также помогать в обеспечении доступа к новым технологиям и обучению персонала.

Республика Беларусь имеет все необходимые ресурсы и потенциал для развития современной и эффективной отрасли молочного производства. При этом важным условием является сознательное применение новых технологий и лучших практик в управлении производством молока, что позволит достичь поставленных целей и повысить уровень жизни населения [2].

Новые технологии и лучшие практики в управлении производством молока в Республике Беларусь включают в себя следующие направления:

1. *Автоматизация процесса доения.* Внедрение автоматизированных систем доения, таких как роботизированные доильные установки, позволяет сократить время доения и увеличить производительность животных. Также это позволяет снизить риск передачи инфекций от человека к животному и наоборот.

2. *Мониторинг здоровья животных и качества молока.* Внедрение систем мониторинга здоровья животных, таких как интеллектуальные ошейники, позволяет оперативно выявлять заболевания и принимать соответствующие меры. Также существуют системы мониторинга качества молока, которые позволяют контролировать его состав и своевременно выявлять отклонения.

3. *Оптимизация рациона животных.* Использование компьютерных программ для расчета оптимального рациона животных позволяет снизить затраты на кормление, увеличить урожайность молока и улучшить качество молока.

4. *Использование новых методов хранения и транспортировки молока.* Применение новых технологий в области хранения и транспортировки молока, таких как молокоохладители и специальные контей-

неры для транспортировки молока, позволяет сохранять его качество и предотвращать потери в процессе перевозки [3].

Кроме того, существует ряд лучших практик, которые могут улучшить управление производством молока в Республике Беларусь. Одна из таких практик – это использование системы управления поголовьем скота, которая позволяет отслеживать здоровье и производительность каждого животного, оптимизировать кормление и уход за ними. Это позволяет повысить эффективность производства и качество продукции. Другой лучшей практикой является использование программ управления ресурсами, которые помогают управлять запасами кормов и других ресурсов, оптимизировать расходы на электроэнергию и воду, и повышать эффективность работы производственного процесса. Однако, для эффективной реализации данных изменений, необходимо учитывать особенности каждого производства, устанавливать индивидуальный подход к определению наиболее эффективных технологий и практик для каждого предприятия.

В заключении можно отметить, что использование новых технологий и лучших практик в управлении производством молока в Республике Беларусь может значительно повысить эффективность и конкурентоспособность отрасли. Реализация рекомендаций по внедрению этих инноваций может привести к увеличению объемов производства молока и улучшению его качества, а также сокращению затрат на производство. Важным шагом в этом направлении является сотрудничество между научными и производственными структурами для обмена знаниями и опытом. Также необходимо проведение дополнительных исследований и анализов для уточнения и расширения этих рекомендаций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь. Официальный сайт. <http://www.minagri.gov.by/>.
2. Белицкий, А. И. Оптимизация процесса управления производством молока на молочных фермах / А. И. Белицкий, А. А. Штанько // Актуальные проблемы современного производства. – 2018. – № 1. – С. 28–33.
3. Семенович, М. В. Новые технологии и лучшие практики в управлении производством молока / М. В. Семенович // Вестник Научно-исследовательского института животноводства. – 2019. – Т. 96. – С. 82–88.

УДК 631.145:636.22/.28.034(1-87)

Бондарькова Д. В., студент

Мангутова В. В., старший преподаватель

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ЭФФЕКТИВНОГО ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ МОЛОЧНОГО СКОТОВОДСТВА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Приведен анализ производства продукции молочного скотоводства в зарубежных странах.

Ключевые слова: Государственная программа «Аграрный бизнес», молочный мировой рынок, производство молока на душу населения.

Введение. В соответствии с Государственной программой «Аграрный бизнес» на 2021–2025 годы в Республике Беларусь запланировано увеличить объем производства молока к 2025 г. до 9200 тыс. т. Реализация поставленной перед сельхозпроизводителями задачи позволит сохранить продовольственную безопасность страны и повысить её экспортный потенциал. При этом оценка передового опыта производства молока в зарубежных странах может способствовать разработки стратегии достижения поставленной цели.

Цель работы – оценить опыт стран производителей и экспортеров молока в контексте увеличения объемов производства молока в Республике Беларусь.

Основная часть. Молочный мировой рынок максимально устойчив. 75 % всего мирового производства молока приходится на пять регионов мира.

Топ-5 крупнейших производителей молока в мире, тыс. т:

1-е место – Европейский союз – 143900;

2-е место – Соединенные штаты Америки – 102967;

3-е место – Индия 97000;

4-е место – Китай 39200;

5-е место – Россия 32150 [1].

Беларусь в этом списке находится на 13-м месте.

Поголовье коров возрастает во всем мире, но не в основных странах, которые экспортируют молоко. По сравнению с 2021 г. поголовье коров в мире в 2022 г. выросла с отметки в 138,8 млн. гол. до 140 млн. гол. В 2023 г. так же ожидается рост поголовья коров.

В России в 2018 г. началась тенденция снижения поголовья, которая продолжается по сей день, в 2022 г. по сравнению прошлым годом поголовье скота сократилось на 65 тыс. гол. По прогнозам на 2023 г. тенденция продолжится и количество коров в России сократится на 80 тыс. гол. и составит к концу года 6,4 млн. гол.

В таких странах как США, Австралия, Бразилия наблюдается сокращение поголовья коров, но при этом отмечен рост продуктивности. В Китае, Индии, Новой Зеландии придерживаются экстенсивного пути производства молока за счет роста численности поголовья животных [2, с. 20]. В Китае государство предоставляется производителям молока такие меры помощи, как ценовое регулирование на закупку, компенсации на расширение стада, покупку животных, строительство или модернизацию ферм. Спрос на оборудование для кормления и доения возрастает. Небольшие фермы до 20 голов составляют основную часть производителей.

В Индии производством молока занимаются более 60 миллионов молочных ферм. Абсолютное большинство из них относится к категории «малых и средних», среднее поголовье в них 1–3 животных на ферму. В таких фермах содержится 75 поголовья скота в стране. Продуктивность дойных животных снижается из-за недостатка кормов и питьевой воды вызванного негативным влиянием природных факторов. Пожнивные остатки зерновых культур, т. е. пшеница, рис и грубые злаки, солома и сено, составляют около 71 % общих кормовых ресурсов, используемых для кормления животных, за ними следует зеленый корм с 23 %. Концентрированные корма составляют всего 6 %. Как видим Индия не обладает огромными научными и технологическими ресурсами, но заставляет обратить внимание на следующие аспекты: тенденцию создания и развития технологических парков, инвестирование информационных и инновационных отраслей, применение новых технологий в пищевой промышленности [2, с. 22].

В Новой Зеландии на душу населения производится более 3,5 тыс. кг молока в год, и 95 % молочной продукции экспортируется в виде масла, сыра и сухого молока. Сельское хозяйство этой страны специализируется на производстве молока и считается наиболее прибыльным. Национальный валовой продукт Новой Зеландии на 1/3 формируется за счет объема производства молока. Средний размер фермы в Новой Зеландии 325 голов. Задача молочной фермы – максимально эффективно собирать урожай сухого молочного остатка с га площади пастбищ. Трава растет с сентября по май и ставится задача максимально превратить ее в молоко с наименьшими потерями. При этом на 1 га приходится 3 коровы, а максимальная эффективность пастбищной си-

стемы достигается при продуктивности коровы 4–5 тыс. л молока в год. Пастбищное животноводство стране является энергонезависимым и обеспечивает низкую себестоимость молока.

Молочное скотоводство Финляндия нацелено на совершенствование в части содержания стада, продуманную программу селекционной и племенной работы. Основной породой, используемой в данной стране, является айрширская и голштинская, удой которых 12 тыс. кг и рентабельность более 30 %. Правительство страны субсидирует до 75 % от стоимости продукции, а также предоставляется бюджетная поддержка стран ЕС [2].

Информация Национального статистического комитета Республики Беларусь о производстве молока на душу населения в России и Республике Беларусь представлена в таблице.

Производство молока на душу населения, кг

Страны	Год			2022 г. к 2020 г., %
	2020	2021	2022	
Беларусь	827	840	853	103,1
Россия	171	241	243	142,1

Примечание. Источник [4].

Анализ данных таблицы показал, что в 2022 г. в Беларуси на душу населения произведено 853 кг молока, что на 3,1 % больше, чем в 2020 г., а в России в 2022 г. произведено на душу населения 243 кг молока, что на 42,1 % больше, чем в 2020 г. Производство молока на душу населения в Беларуси в 2022 г. превышает производство молока в России в 3,5 раза.

Для нашей страны опыт стран производителей молока может пригодиться в части рационального использования производственных ресурсов и формирования механизма регулирования отрасли.

Заключение. Анализируя полученную информацию, можно сделать вывод, что универсального способа повышения эффективности не существует. Каждая страна осуществляет свой поиск решений, подбирает различные методы в зависимости от экономической обстановки и природно-климатических условий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Milknews. Режим доступа: <https://milknews.ru/longridy/mirovoj-molochnyj-rynok-2023.html>. – Дата доступа: 13.05.2023.
2. Зайдулина, А. А. Зарубежный опыт ведения эффективного молочного скотоводства / А. А. Зайдулина // Молочное дело. – 2020. – № 3. – С. 20–23.

3. Зуйкова, О. А. Мировое производство молока / О. А. Зуйкова // Современная аграрная экономика: наука и практика: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. / редкол.: И. В. Шафранская (гл. ред.) [и др.]. – Горки: БГСХА, 2021. – С. 93–96.

4. Национального статистического комитета. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/selskoe-hozyaystvo/selskoe-khozyaystvo/operativnye-dannye/>. – Дата доступа: 13.05.2023.

УДК 005.334

Быков В. В., канд. экон. наук, профессор

Рудакова Л. В., ассистент

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Учреждение образования «Белорусская государственная орден

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье рассмотрены основные направления управления рисками, методы управления риском и методы оценки степени риска.

Ключевые слова: методы управления рисками, экономические риски, методы оценки степени риска.

Управление рисками – непрерывный процесс определения, анализа и принятия решений по сдерживанию и контролю рисков с целью уменьшения их вероятности и снижения влияния на достижение целей проекта. Технология управления рисками позволяет планировать действия и оперативно реагировать на негативные или позитивные события, которые с некоторой вероятностью могут проявиться в ходе выполнения проекта.

В настоящее время риски оказывают существенное влияние на деятельность сельскохозяйственных организаций. В связи с этим последним необходимы практические рекомендации, а также научно обоснованные методы управления рисками.

Актуальными задачами в аграрной сфере являются:

- исследование экономической природы рисков;
- классификация факторов, которые влияют на уровень рисков;
- оценка экономических последствий возникновения последних;
- разработка методик анализа и прогнозирования рисков;
- выработка методов управления ими и минимизация последствий их влияния;
- создание соответствующих механизмов управления рисками.

Следует отметить, что практически во всем мире аграрные предприятия работают при наличии тех или иных рисков. При формировании рыночных отношений в сельском хозяйстве обостряются противоречия между процессом производства продукции и эффективного принятия управленческих решений, поскольку многие из последних необходимо реализовывать в условиях не только природных, но и экономических рисков. Поэтому для решения возникающих проблем необходимо оценить риски и предупредить или ограничить их воздействия.

Агропромышленное производство в наибольшей степени подвержено влиянию факторов, приводящих к возникновению рисков.

Перечислим *особенности отрасли, которые оказывают влияние на деятельность сельскохозяйственных организаций.*

Причиной снижения доходов аграрных производителей является зависимость от природы (климатических условий, пространственного расположения производств, биологических особенностей используемых ресурсов).

Ухудшение погодных условий непосредственно влияет на урожайность сельскохозяйственных культур, способствуя снижению объемов получаемой продукции, увеличению издержек производства, частичной потере прибыли.

Пространственная удаленность структур сельскохозяйственных организаций может приводить к снижению качества контроля и уровня координации деятельности отдельных подразделений, несоблюдению сроков выполнения работ.

Производственный процесс в отрасли зависит от агротехнических сроков. Их несоблюдение может обусловить потерю части продукции.

Следует также учитывать особенности рынка, связанные с процессом реализации сельскохозяйственной продукции. Причинами снижения доходов аграриев могут стать усиление конкуренции между производителями, увеличение транспортных затрат, изменение соотношения между спросом и предложением на рынке.

Закупочные цены на сельскохозяйственную продукцию устанавливают перерабатывающие предприятия, которым невыгодно удерживать на высоком уровне стоимость сырья. Тем не менее они сохраняют цены на него, чтобы возместить издержки поставщиков.

Производственный процесс в сельском хозяйстве отличается длительностью и ярко выраженной сезонностью. Последняя приводит к неравномерному поступлению доходов, связанному со специализацией хозяйств и т. д.

Следует учитывать то, что особенности сельского хозяйства имеют объективный характер. Поэтому аграрные предприятия могут в той

или иной мере управлять внешними воздействиями для снижения их отрицательных последствий.

Чтобы обеспечить эффективность хозяйственной деятельности и получить положительные экономические результаты необходимо управлять рисками.

Составляющими системы управления рисками являются: идентификация рисков (формирование их перечня и классификация); оценка, а также анализ потерь и рисков (выбор параметров оценки, методов и способов их расчета); оценка социального риска (определение специфики личности сотрудников, которые принимают решения, а также их склонность к риску); анализ полученных результатов; разработка рекомендаций, направленных на снижение воздействия рисков.

При проведении расчетов в процессе реализации механизма управления рисками необходимо использовать программное обеспечение. Автоматизация расчетов позволяет снизить затраты и повысить оперативность обработки информации.

Механизм управления рисками позволяет каждой сельскохозяйственной организации выработать свой алгоритм.

Методы управления рисками:

1. Избежание риска заключается в отказе от деятельности, эффективность которой вызывает сомнения. Однако это не всегда возможно.

2. Уменьшение неблагоприятного влияния производственных факторов состоит в принятии превентивных мер, направленных на повышение качества планирования, организации и управления сельхозпредприятиями.

3. При локализации риска наиболее финансово опасные этапы деятельности аграрного производства осуществляются обособленными подразделениями (дочерними предприятиями, транспортными и иными структурами).

4. При лимитировании риска устанавливаются предельные суммы расходов применительно к осуществляемым сделкам, пределы компетенции отдельных работников при принятии финансовых решений и т. д. При управлении крупными объектами, имеющими дочерние предприятия, лимитирование применяется для нивелирования экономических последствий от реализации рисков.

5. Овладение риском возможно, если потери незначительны. В этом случае ущерб от воздействия непредвиденных обстоятельств значительно снижается.

6. Особенно сложной задачей является предотвращение риска. Оно не всегда возможно при стихийных бедствиях. Кроме того, трудно заранее определить поведение конкурентов на рынке.

Конечно, можно и не принимать рискованных решений, но тогда сельскохозяйственная организация лишится возможности получить дополнительный доход.

7. Компенсация рисков необходима, если отказ от деятельности невыгоден, невозможен или может создать иные риски. В таких случаях следует использовать страховой резерв. Следует отметить, что в сельскохозяйственном производстве основным методом управления рисками является страхование.

8. Разделение (сегментация) рисков осуществляется путем разделения активов.

9. Рациональный подход к ведению хозяйственной деятельности с опорой на научный анализ необходим при несоблюдении обязательств с партнерами.

10. Самострахование осуществляется внутри предприятия.

Свои достоинства и недостатки имеет каждый из вышеперечисленных методов. Они могут использоваться по отдельности или комбинировано в зависимости от потребностей конкретного хозяйствующего субъекта.

Следует отметить, что в настоящее время наиболее целесообразным методом управления рисками является самострахование, поскольку в сложившихся условиях сельскохозяйственные организации могут рассчитывать только на себя.

Наиболее часто для оценки рисков используются статистические методы количественной оценки – регрессионный анализ, метод средних величин и другие. Все они основаны на расчете вероятности наступления случайного события. Достоинством данных методов является простота проведения расчетов, а их общий недостаток заключается в том, что для увеличения достоверности получаемых данных необходима обработка большого объема информации.

Аналитическая группа методов чаще используется для оценки инвестиционных и инновационных проектов.

В случае, если данных недостаточно, и количественные методы прогнозирования использовать нельзя, могут применяться экспертные методы оценки риска. Их использование сводится к получению группового субъективного мнения в результате обработки совокупностей индивидуальных выводов экспертов.

Методы экспертной оценки риска представляют собой совокупность логических и математических процедур, которые позволяют получать информацию от специалистов, проводить ее анализ и обобщать результаты для выбора рациональных решений.

Активами с минимальным риском являются деньги в кассе и на расчетном счете; к активам, связанным с малым риском, относятся готовая продукция, сырье, материалы; среднерисковыми активами являются ценные бумаги; активы высокого риска – кредиторская задолженность предприятий, находящихся в тяжелом финансовом положении; запасы готовой продукции, выходящей из употребления, сезонные запасы сырья и материалов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акулович, К. Ю. Эволюция механизма финансового оздоровления убыточных сельскохозяйственных организаций в Республике Беларусь / К. Ю. Акулович, М. Ф. Рудаков // Актуальные проблемы менеджмента в АПК: сб. науч. ст. по материалам V Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 50-летию кафедры управления / редкол.: И. В. Шафранская (гл. ред.). – Горки: БГСХА, 2021. – С. 138–141.

2. Быков, В. В. Риск-менеджмент и антикризисное управление: курс лекций / В. В. Быков. – Горки: БГСХА, 2021. – 226 с.

УДК [005.642.5:631.559]:[633/635+636.03](476.5)

Величко Е. И., студент

Быков В. В., канд. экон. наук, профессор

АНАЛИЗ УРОЖАЙНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ КУЛЬТУР И ПРОДУКТИВНОСТИ ЖИВОТНЫХ В КУ(СХ)П «ПРИДНЕПРОВСКИЙ» ДУБРОВЕНСКОГО РАЙОНА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,*

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животных в 2020–2022 гг.

Ключевые слова: урожайность, надой молока и привес откорма, цены на продукцию.

В современных условиях для развития экономики и сельскохозяйственных организаций важное значение имеет развитие производства сельскохозяйственных культур и продуктивности животноводства. Рассмотрим на примере КУ(СХ)П «Приднепровский» развитие названных отраслей.

Развитие сельского хозяйства является одним из ключевых факторов, обеспечивающих продовольственную безопасность страны.

При этом урожайность сельскохозяйственных культур является важнейшим показателем эффективности работы аграрных предприятий.

На урожайность оказывают влияние множество факторов, включая погодные условия, плодородность почв, уровень влажности, качество посевного материала, применяемые технологии и удобрения. Повышение урожайности сельскохозяйственных культур является одной из основных задач сельскохозяйственных организаций и позволяет обеспечить необходимое количество продуктов питания для населения страны.

Рассмотрим табл. 1, которая представляет урожайность сельскохозяйственных культур в КУ(СХ)П «Приднепровский» в период с 2020 по 2022 гг.

Таблица 1. Урожайность сельскохозяйственных культур, ц/га

Культуры	Годы			2022 г. в % к 2020 г.
	2020	2021	2022	
Зерновые и бобовые	33,7	21,6	32	95,0
В т. ч.: озимые	38,7	29,4	35,3	91,2
яровые	23,1	13,1	17,1	74,0
зернобобовые	17,2	15,3	41	238,4
Кукуруза на зерно	38,8	–	–	–
Рапс	16,7	6,6	6,1	36,5
Прочие масличные культуры	–	6,8	4,8	–
Многолетние травы на:				
сено	–	–	33	–
семена	0,8	1,2	0,4	50,0
зеленую массу	241	174	212	88,0
Однолетние травы на:				
семена	–	20	3,8	–
зеленую массу	131	145	204	155,7
выпас	–	–	50	–
Кукуруза на силос, зеленый корм	280	217	175	62,5

Примечание. Источник – собственная разработка на основе данных организации.

Из табл. 1 видно, что в 2022 г. урожайность почти всех видов культур снизилась по сравнению с 2020 г. Единственным исключением являются зернобобовые культуры и однолетние травы на зеленый корм. В наибольшей степени выросла урожайность зернобобовых культур – на 138,4 %.

Снижение урожайности большинства культур свидетельствует о падении эффективности производства продукции растениеводства в КУ(СХ)П «Приднепровский» и отрицательно влияет на общую эффек-

тивность организации. Как видно из табл. 1 в наибольшей степени снизилась урожайность рапса (на 63,5 %), а также такой важной кормовой культуру, как кукуруза на силос, зеленый корм (на 37,5 %).

Среднереализационные цены продукции растениеводства и животноводства оказывают непосредственное влияние на доходы сельскохозяйственных организаций и мотивацию к развитию производства. Высокие цены на продукцию повышают доходы и способствуют инвестированию в развитие производства, технологический прогресс и повышение производительности труда.

Рассмотрим в табл. 2 среднереализационные цены продукции растениеводства в КУ(СХ)П «Приднепровский».

Таблица 2. Среднереализационные цены продукции растениеводства, руб/т

Показатели	Годы			2022 г. в % к 2020 г.
	2020	2021	2022	
Зерно в среднем	316,55	359,60	425,29	134,4
В том числе: пшеница	315,81	365,26	419,78	132,9
рожь	230,26	257,03	288,14	125,1
гречиха	–	500,00	1045,45	–
ячмень	331,85	373,40	458,33	138,1
горох и пелюшка	401,96	500,00		
Семена рапса	773,43	846,34	1195,02	154,5

Примечание. Источник – собственная разработка на основе данных организации.

Данные табл. 2 свидетельствуют, что среднереализационные цены на продукцию растут в течение рассматриваемого периода. В наибольшей степени выросли цены на семена рапса (на 54,5 %), в наименьшей на рожь (на 25,1 %).

Продуктивность животных – это один из ключевых факторов успешного животноводства. Повышение продуктивности животных позволяет увеличивать выход продукции, снижать затраты на содержание и повышать доходы сельскохозяйственных организаций. Рассмотрим в табл. 3 продуктивность животных в КУ(СХ)П «Приднепровский».

Таблица 3. Продуктивность животных

Показатель	Год			2022 г. к 2020 г. в %
	2020	2021	2022	
Среднегодовой удой молока от коровы, кг	4328	4483	4260	98,4
Среднесуточный прирост КРС, г	484	505	461	95,2

Примечание. Источник – собственная разработка на основе данных организации.

Анализируя данные табл. 3, можно сделать вывод, что в хозяйстве наблюдается снижение продуктивности коров на 1,6 % и среднесуточного прироста КРС на 4,8 %. При этом показатели продуктивности остаются низкими: по молоку в 2022 году удой на 1 корову составил 4260 кг, а среднесуточный прирост КРС – 461 г.

Рассмотрим также в табл. 4 среднереализационные цены продукции животноводства в КУ(СХ)П «Приднепровский».

Анализируя данные табл. 4, можно сделать вывод, что в КУ(СХ)П «Приднепровский» наибольшей степени выросли цены на молоко (на 30,6%). Цены на КРС (в живой массе) увеличились на 20 %.

Таблица 4. Среднереализационные цены продукции животноводства, руб/т

Показатели	Годы			2022 г. в % к 2020 г.
	2020	2021	2022	
КРС на мясо (в живой массе)	2,215	2,354	2,657	120,0
КРС на племенные цели и прочая продажа	3,667	5,364	4,467	121,8
Молоко	0,699	0,814	0,913	130,6

Примечание. Источник – собственная разработка на основе данных организации.

В заключение, по результатам анализа урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животных в КУ(СХ)П «Приднепровский», можно сделать вывод о необходимости внедрения новых методов и технологий в производственный процесс. Снижение урожайности и продуктивности свидетельствует о том, что существующие методы и технологии не всегда оправдывают себя в условиях современного рынка.

Для роста урожайности сельскохозяйственных культур необходимо уделять внимание правильной подготовке почвы, выбору качественного посевного материала, применению современных удобрений и технологий обработки земли.

Для повышения продуктивности животных необходимо создавать комфортные условия содержания и применять современные методы и технологии, например, использование кормов с оптимальным балансом питательных веществ, использование современных медицинских препаратов и уход за животными на высоком уровне.

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2021–2025 годы [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 7 октября 2022 г. № 679 // Бизнес-инфо: аналит. правовая система / ООО «Профессионально-правовые системы». – Минск, 2023.

2. Семенецкая, Г. А. Технологические особенности возделывания зерновых и зернобобовых культур / Г. А. Семенецкая // Достижения науки и техники. – 2019. – № 3. – С. 32–33.

3. Сорокина, О. Ю. Приемы повышения урожайности зерновых культур / О. Ю. Сорокина, Н. Н. Кузьменко // Достижения науки и техники АПК. – 2019. – № 33. – С. 18–23.

4. Шибeko, А. Э. Точки роста экономической эффективности развития молочного скотоводства в сельскохозяйственных организациях Республики Беларусь / А. Э. Шибeko // Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК: материалы V Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6–8 июня 2018 г. / БГАТУ; Минск, 2018. – С. 224–230.

УДК 330.34.011

Волосач Д. В., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

ОТРАСЛЬ ЖИВОТНОВОДСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ. СОСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Животноводство является одной из важнейших отраслей сельского хозяйства в Республике Беларусь. Она занимает крупную часть экономики страны и вносит значительный вклад в экспортные поставки продукции.

Ключевые слова: сельское хозяйство, отрасль животноводства, производство

Введение. Отрасль животноводства в Республике Беларусь является одной из актуальных отраслей экономики страны, вносящей значительный вклад в формирование ВВП. Согласно статистическим данным, доля животноводства в общем объеме сельского хозяйства составляет около 53,1 % [1].

В Республике Беларусь животноводство в основном представлено следующими видами животных: крупный рогатый скот; свиньи; птицы.

Цель работы – изучить состояние и развитие отрасли животноводства в Республике Беларусь.

Основная часть. Республика Беларусь располагает благоприятными географическими и экономическими условиями для развития всех отраслей животноводства. Животноводство в Беларуси является основой обеспечения производственной безопасности страны [2].

Производство продукции животноводства является важной частью экономики Беларуси и способствует созданию новых рабочих мест. Развитие этой отрасли по-прежнему является одним из приоритетных направлений в сельском хозяйстве. Для анализа производства продукции в животноводстве рассмотрим динамику производства основных видов продукции в животноводстве в табл. 1.

Таблица 1. Производство основных видов скота и птицы в животноводстве Республики Беларусь в 2021 г.

Показатели	Годы					2021 г. в % к 2017 г.
	2017	2018	2019	2020	2021	
Производство молока, тыс. т	7 309	7 332	7 381	7 753	7 811	106,9
Производство мяса КРС, тыс. т	522,3	542,3	547,8	565,7	576,6	110,4
Производство яиц, тыс. шт.	3 513	3 360	3 511	3 492	3 524	100,3
Производство свинины, тыс. т	491,7	490,6	467,1	490,5	477,0	97,0

Исходя из данных табл. 1 мы можем увидеть, что производство молока увеличилось на 6,9 % в 2021 г. по сравнению с 2017 г. Производство мяса КРС увеличилось на 10,4 % в 2021г. по сравнению с 2017 г. Производство яиц увеличилось на 0,3 % в 2021 г. по сравнению с 2017 г., однако производство свинины уменьшилось на 3,0 % в 2021 г. по сравнению с 2017 г.

Увеличение производства продукции животноводства может быть связано с увеличением поголовья животных. Количество животных в хозяйстве напрямую влияет на объем производства молока, мяса, яиц и других животноводческих продуктов.

Однако увеличение поголовья животных не всегда является единственной причиной увеличения производства. Часто производительность животных улучшается благодаря новым технологиям, кормам и медикаментам, улучшению генетического потенциала животных и улучшению условий содержания.

Таблица 2. Динамика численности скота в животноводстве Республики Беларусь (тыс. голов)

Показатели	Годы					2021 г. в % к 2017 г.
	2017	2018	2019	2020	2021	
Поголовье КРС	4 295	4 358	4 337	4 291	4 288	99,8
Поголовье птицы	49 474	50 714	51 148	53 006	47 532	96,1
Поголовье свиней	3 121	3 130	2 813	2 853	2845	91,2

Анализируя данные табл. 2 можно увидеть, что поголовье всех видов животных уменьшается. Так, например, поголовье КРС уменьшилось на 0,2 % в 2021 г. по сравнению с 2017 г. Поголовьем птицы показало отрицательный рост в 3,9 % в 2021 г. по сравнению с 2017 г. Самый большой отрицательный скачок в поголовье наблюдается в свиноводстве. Здесь поголовье уменьшилось на 8,8 % в 2021 по сравнению с 2017 г. Повышение поголовья животных в стране может произойти благодаря реализации следующих мер:

1. Увеличение инвестиций в животноводство. Дополнительные инвестиции, выделенные на развитие животноводства, могут помочь фермерам осуществить свои проекты и увеличить поголовье животных.

2. Повышение доступности и качества кормовых ресурсов. Это может быть достигнуто за счет поддержки аграрных производителей, организации поставок кормовых ресурсов, а также разработки инновационных технологий по увеличению урожайности кормовых культур.

3. Привлечение квалифицированных специалистов и консультантов. Государство может организовывать тренинги, семинары и консультации для животноводов, что поможет повысить квалификацию фермеров и тем самым улучшить производительность животноводства.

Заключение. В заключении, отметим, что развитие отрасли животноводства в Республике Беларусь является приоритетным направлением государственной политики, которая направлена на увеличение производства качественной и безопасной продукции в этой сфере. Введение новых технологий и методов, повышение производительности животных, создание новых животноводческих комплексов – все это позволяет рассчитывать на дальнейшее развитие отрасли в Беларуси.

ЛИТЕРАТУРА

1. Короленко, О. Н. Стратегический менеджмент. Курс лекций: учеб.-метод. пособие / О. Н. Короленко. – Горки: БГСХА, 2017. – 116 с.
2. Артеменко, А. М. Управление предприятием: методические рекомендации и задания для практических занятий и самостоятельной работы / А. М. Артеменко, Л. В. Рудакова. – Горки: БГСХА, 2017. – 48 с.

УДК 331.1

Горовец А. А., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

АВТОРИТЕТ МЕНЕДЖЕРА И ЕГО ВЛИЯНИЕ

НА КОЛЛЕКТИВ В ОАО «СЕЛЬЦЫ» ГЛУБОКСКОГО РАЙОНА

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Проанализировано влияние авторитета менеджера на результативность труда.

Ключевые слова: авторитет менеджера, деловые и личностные качества, лидер.

Введение. В условиях рыночной экономики является необходимым формирование руководителей нового типа, знакомых с теорией и практикой менеджмента и с особенностями развития современной отечественной экономики [3]. Как показывает зарубежный и отечественный опыт, эффективность управления производством во многом зависит от свойств личности руководителя, его авторитета. Авторитетный руководитель служит фактором социальной интеграции коллектива, моделью для подражания руководителей более низкого ранга, в этом и заключается актуальность темы [1].

Цель работы – актуальность и степень разработанности проблемы авторитета определили цель работы – выявление природы и сущности авторитета руководителя и его проявлений в управлении персоналом.

Основная часть. Анализ и оценка деловых и личностных качеств директора ОАО «Сельцы» показал, что главной проблемой и, пожалуй, основной на предприятии является безоговорочное лидерство, авторитет директора ОАО «Сельцы». Эффективность организации, основанной на этом данном типе лидерских отношений, проявляется в ее способности быстро, в короткие сроки выполнять достаточно трудные задачи в наименее благоприятных условиях. Это достигается путем сплочения всех вокруг одного лидера. Однако это одновременно является и слабостью данного типа отношений.

Во-первых, это обусловлено тем, что проведение каких-либо организационных изменений зависит от наличия у директора соответствующих желаний.

Во-вторых, достигнув цели, данный человек часто пытается удерживать свою власть искусственным усложнением ситуации, что не

всегда бывает в интересах остальных членов организации. В–третьих, уход или устранение директора может расстроить организационную ситуацию на неопределенное время, что в свою очередь приводит к соответствующему снижению эффективности [2].

Анализируя эффективность управленческого труда в ОАО «Сельцы», были выявлены сильные и слабые стороны.

Сильные стороны: определены цели и задачи деятельности предприятия, закреплены функциональные обязанности, ответственность, дисциплина.

К недостаткам управленческого труда можно отнести: отсутствие долгосрочного плана; не в полной мере использование социально–психологических методов мотивации; стиль руководства не благоприятно влияет на деятельность персонала.

Поэтому стиль и методы управленческого труда в ОАО «Сельцы» нуждаются в преобразовании.

Можно выделить следующие направления совершенствования управленческого труда в ОАО «Сельцы»:

- необходимо разработать механизм эффективного управленческого взаимодействия между руководителями и подчиненными;
- следует совершенствовать процессы формирования управленческого потенциала в организации;
- следует совершенствовать организационные процессы управленческого труда в организации;
- необходимо мотивировать персонал для достижения поставленных целей.

Лучшим выходом из положения в ОАО «Сельцы» будет применение командного стиля управления. При данном стиле управления руководитель будет прилагать максимум усилий, как в принятии производственных вопросов, так и в решении вопросов подчиненных. Он будет пытаться сплотить всех работников, вовлечь их в процесс принятия основных решений, направленных на достижение целей, стоящих перед предприятием. Благодаря этому значительно повысится удовлетворенность подчиненных своей работой, а также достигается высокая эффективность деятельности всего предприятия.

Крайне необходимо в ОАО «Сельцы» применение руководителем методов социально–психологического воздействия на персонал. Например, разработка документа «Права и гарантии организации» позволит ОАО «Сельцы» не просто достичь цели повышения эффективности социально–психологического управления, но и создать документацию, регламентирующую социально–психологическую сферу отношений коллектива. Также есть смысл разработать программу сня-

тия психоэмоционального напряжения (например, обучение сотрудников навыкам саморегуляции в условиях профессионального стресса, функционирование комнаты психологической разгрузки и т. п.). Ведь работать приходится в весьма непростых условиях. Это и работа по ненормированному графику (иногда и до 9 вечера, а в период посевной и уборочной кампаний и позже), включая выходные дни (чаще всего со скользящим выходным), также работа с совершенно разными клиентами (в том числе потенциально конфликтными) и каждый раз необходимо подстраиваться именно под их пожелания и видение вопроса.

Успех предпринимательской деятельности ОАО «Сельцы» предопределяется в первую очередь тем, насколько тщательно продуманы и определены цели бизнеса и средства их достижения. Планирование особенно важно для оптимизации решений, поскольку предполагает системность в работе. Планирование выступает как совокупность действий, таких как исследование, анализа и других осуществляемых с целью определения комплекса решений, направленных на достижение поставленных организацией целей. Поэтому в ОАО «Сельцы» руководителем должен быть разработан стратегический план развития. Данный план должен быть составлен с перспективой на 5 лет и представлен сотрудникам для изучения.

Необходимо рассмотреть и возможность использования метода внедрения гибкого рабочего времени и гибкого рабочего места. Это даст возможность для самореализации работника. Разделение должностей – это предоставление одной должности при полном рабочем дне двум работникам, каждый из которых занят, например, еженедельно по два с половиной рабочих дня. Они делают заработную плату и другие материальные ценности, которые положены работникам, занятым полный рабочий день. Этот метод позволяет удерживать ценных работников в штате организации, а также создать дополнительные рабочие места.

Таким образом, проведение этих мероприятий в ОАО «Сельцы» позволит повысить эффективность руководства.

Заключение. Совершенствования стиля работы и авторитета необходимо с раскрытия и правильного использования потенциала руководителя. Руководитель должен сам подготовить такую программу, которая даст «безболезненно» работать в коллективе, продолжить свой авторитет, организовать процесс повышения квалификации сотрудников подразделения, наладить взаимодействие с ними и т. д.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 1. Основы менеджмента : учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки : БГСХА, 2017. – 170 с.

2. Шафранский, И. Н. Мотивационный менеджмент : учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки : БГСХА, 2021. – 238 с.

3. Шафранский, И. Н. Мотивационный менеджмент. Курс лекций : учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки : БГСХА, 2020. – 248 с.

УДК 631.152(476.2)

Дудунова В. В., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ В ОАО «ИСКРА-ВЕТКА» ВЕТКОВСКОГО РАЙОНА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Вопросам организации управления в ОАО «Искра-Ветка» Ветковского района посвящена данная статья. Рассмотрена система управления акционерного общества и разработаны мероприятия по их совершенствованию.

Ключевые слова: система управления, акционерное общество.

Введение. При переходе к рыночной экономике Республика Беларусь отвела значительную роль акционерным обществам, позволяющим участвовать в инвестиционном процессе, наряду с предпринимателями и значительному количеству простых граждан, а также способствующим перераспределению капиталов в экономике страны по наиболее продуктивным сферам хозяйствования. Акционерное общество является в настоящее время одной из преобладающих по своему количеству организационно-правовой формой коммерческих организаций [3].

Цель работы – анализ и разработка мероприятий по совершенствованию организации управления в ОАО «Искра-Ветка» Ветковского района.

Основная часть. Широкое распространение акционерной формы предпринимательства и динамичный рост количества вновь создаваемых акционерных обществ в различных сферах бизнеса и все возрастающее их влияние на экономику страны требуют серьезного исследования экономико-правовой сущности акционерных обществ, основных тенденций их развития и правового обеспечения, что и определило выбор темы статьи.

ОАО «Искра-Ветка» Ветковского района является коммерческой организацией, имеет обособленное имущество, самостоятельный ба-

ланс, печать. Учредительным документом ОАО «Искра-Ветка» является его устав. ОАО «Искра-Ветка» отвечает по своим обязательствам всем своим имуществом.

Акционеры ОАО «Искра-Ветка» не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью ОАО «Искра-Ветка», в пределах стоимости принадлежащих им акций.

В состав ОАО «Искра-Ветка» входят следующие структурные подразделения: МТФ «Присно», МТК «Присно», ДМБ «Присно», МТФ «Шерстин», МТФ «Пыхань», машинно-тракторный парк, зерноочистительно-сушильный комплекс «Шерстин», овощехранилище.

Органами управления ОАО «Искра-Ветка» являются: собрание акционеров, наблюдательный совет, ревизионная комиссия, директор.

Руководство текущей деятельностью общества осуществляет директор. Директор подотчетен по всем вопросам своей деятельности наблюдательному совету и собранию акционеров.

Тип структуры управления ОАО «Искра-Ветка» можно охарактеризовать как линейно-функциональный.

Совершенствование структуры управления сельскохозяйственных предприятий, как правило, ведется в двух направлениях:

- во-первых, совершенствование структуры управления на основе рационализации производственной и организационной структуры;
- во-вторых, совершенствование структуры управления на основе упорядочения деятельности аппарата управления [1].

Для оптимизации численности работников аппарата управления ОАО «Искра-Ветка» на основе штатных нормативов была рассчитана потребность предприятия в административно-управленческом персонале на основании нормативов численности работников сельского хозяйства, относящихся к категориям руководителей, специалистов, других служащих [2], согласно «Отраслевым нормам численности служащих, занятых в сельском хозяйстве», утвержденных Постановлением Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 15.03.2023 г. № 35.

В результате, было выявлено, что численность работников аппарата управления ОАО «Искра-Ветка» практически соответствует нормативам. Следует отметить, что в ОАО «Искра-Ветка» не хватает одного агронома, одного ветеринарного врача (фельдшера), одного инженера по эксплуатации МТП, при этом численность бухгалтерской и экономической служб превышает нормативные показатели. Так, согласно нормативу, численность бухгалтеров должна составлять 4 человека, а фактически в ОАО «Искра-Ветка» работает 5; численность экономи-

стов согласно нормативу в ОАО «Искра-Ветка» должна составлять 2 человека, а фактически работает 3.

Таким образом, в ОАО «Искра-Ветка» нами было предложено в целях рационализации структуры управления сократить две должности – заместителя бухгалтера и экономиста (таблица).

**Сокращение численности и фонда оплаты труда работников
управления ОАО «Искра-Ветка»**

Сокращаемая должность	Месячный должностной оклад, руб.	Годовой фонд, руб.
Экономист	335,54	4026,48
Заместитель главного бухгалтера	406,72	4880,64
Итого экономия фонда заработной платы	x	8907,12

Таким образом, в результате рационализации структуры управления в ОАО «Искра-Ветка» высвобождено две единицы аппарата управления. В итоге экономия заработной платы составит 8,9 тыс. руб. в год.

Проведенные исследования позволили сделать следующие выводы и предложения в отношении совершенствования деятельности коллегиальных органов управления ОАО «Искра-Ветка». Изучив Устав организации, нами было установлено, что он не содержит положений, отражающих порядок привлечения членов наблюдательного совета к ответственности. Поэтому мы предложили внести изменения в Устав ОАО «Искра-Ветка», которые бы детально регламентировали порядок ответственности членов наблюдательного совета. Также мы предлагаем, в соответствии с требованиями действующего законодательства в ОАО «Искра-Ветка» с числом акционеров-владельцев голосующих акций более пятидесяти в качестве одного из органов управления обществом в обязательном порядке создать совет директоров (дирекцию) и в системе управления акционерным обществом на этот орган возложить важную функцию – от имени акционеров осуществлять общее руководство деятельностью ОАО «Искра-Ветка» и контролировать работу наблюдательного совета и директора, а также стать действенным органом управления и контроля. В целях совершенствования системы управления нами был разработан проект положения о наблюдательном Совете, регламента его деятельности, а также был разработан план работы наблюдательного Совета организации на 2023 г.

Заключение. В целях совершенствования организации управления в ОАО «Искра-Ветка» Ветковского района можно предложить следующие мероприятия: в целях рационализации структуры управления организации сократить две должности, в результате чего экономия

заработной платы составит 8,9 тыс. руб. в год; внести изменения в Устав организации, которые бы детально регламентировали порядок ответственности членов наблюдательного совета.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 1. Основы менеджмента: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки, 2017. – 170 с.
2. Быков, В. В. Нормирование управленческого труда и определение штатной численности работников управления в агропромышленных организациях: рекомендации / В. В. Быков, О. М. Недюхина, В. М. Курляндчик. – Горки: БГСХА, 2018. – 56 с.
3. Артеменко, А. М. Управление предприятием. Курс лекций: учеб.-метод. пособие / А. М. Артеменко. – Горки: БГСХА, 2017. – 140 с.

УДК 631.152:633/635(476.2)

Жолудева К. Л., студент

Шафранский И. Н., канд. экон. наук, доцент

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ОТРАСЛЮ РАСТЕНИЕВОДСТВА В КСУП «БОРОВИКИ»

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Проанализированы пути совершенствования управления отраслью растениеводства.

Ключевые слова: управление, растениеводство, эффективность производства, качество.

Введение. Растениеводство является одной из ведущих отраслей в КСУП «Боровики». Данная отрасль обеспечивает население такими ценными продуктами, как зерно, рапс, рожь, тритикале и др. Эта отрасль может снабжать пищевую промышленность сырьем, например зерном, из которого изготавливают хлеб, либо оно может пойти на комбикорм для сельскохозяйственных животных.

Экономическое состояние КСУП «Боровики» в целом определяется тремя взаимосвязанными факторами: уровнем используемых технических средств и применяемых технологий, качественным составом трудовых ресурсов и их мотивацией к труду, организацией и управлением производством. Повышение эффективности управления связано не только с решением многих экономических задач, но и с преобразованием функциональных систем, что в свою очередь, позволяет более

быстро и качественно решить экономические задачи. В результате улучшения факторов и устранения имеющихся проблем, поможет нам повысить эффективность производства, обеспечить высокую отдачу средств и достигнуть необходимую стабильность в работе предприятий в условиях рыночной экономики [3, с. 416].

Цель работы. Проанализировать текущее состояние и определить пути совершенствования управления отраслью растениеводства.

Материалы и методика исследования. Материалами исследований послужили данные государственной статистики и учебная литература.

Результаты исследования их обсуждение. Важную роль в повышении эффективности производства и качества работы в условиях растениеводства играет организация управления. Основа системы управления коллективами в растениеводстве – организационная и управленческая структура, которые строятся по территориальному, отраслевому или комбинированному принципу [1, с. 145–146]. Для проведения растениеводческих работ на предприятии создана агрономическая служба. Основная ее цель – повышение эффективности производства, выполнение планов производства и реализации продукции растениеводства государству. В КСУП «Боровики» структура управления отрасли растениеводства имеет следующий вид (рис. 1).



Рис. 1. Структура управления отрасли растениеводства КСУП «Боровики»

Работники на данных должностях хорошо осведомлены, надежны и мотивированы на хорошее выполнение своей работы, но из-за нечетко определенных задач, прав и обязанностей растениеводческой отрасли и каждого работника отрасли растениеводства, до подразделений не своевременно доводятся плановые задания, а также система материального и морального стимулирования работников имеет недостатки.

В таблице рассмотрим пример, где некоторые работы распределены по другим исполнителям, в результате чего главный агроном сможет рационализировать свое рабочее время и тем самым повысить произ-

водительность других работников. Для совершенствования управления качеством продукции в КСУП «Боровики» должна быть разработана и внедрена система мероприятий, таких, как: формирование органов управления качеством труда и продукции; создание системы прогнозирования и планирования качества продукции; разработка нормативов и внутривозьятственных стандартов; использование достижений науки и передового опыта, обеспечивающих повышение качества продукции; подготовка и повышение квалификации исполнителей; регулярная оценка и контроль качества труда и продукции; материальное и моральное стимулирование работников предприятия за повышение качества труда и продукции.

Сводная таблица анализа рабочего времени главного агронома и оценки качественного разделения операций по их значению

Элементы затрат рабочего времени	Продолжительность работ	К общим затратам времени	Работу могут выполнять другие, мин	Предложения по рационализации использования рабочего времени
Работа по повышению качества сдаваемой продукции	17	2,6	2,6	Передать бригадире тракторно-полеводческой бригады
Демонстрация технологических способов производства	10	1,5		Передать бригадире тракторно-полеводческой бригады
Разработка долгосрочных планов экономического и социального развития хозяйства	45	6,9	6,3	Передать главному экономисту
Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров	20	3,1	3,1	Передать инспектору по кадрам
Рассмотрение и решение вопросов по оплате труда	15	2,3	2,3	Передать главному экономисту
Сдача кормов	10	1,5	1,5	Передать главному зоотехнику

Примечание. Источник – собственная разработка автора.

На предприятии целесообразно создать постоянно действующую комиссию по качеству, в которую могут входить специалисты, передовики производства, ветераны труда. Они призваны не только осуществлять контроль за качеством выполнения тех или иных операций,

производимой продукции, но и анализировать положение дел в этой области, принимать участие в разработке и реализации организационно-экономических, технологических, технических и воспитательных мероприятий, направленных на повышение качества труда и продукции [2, с. 193].

В КСУП «Боровики» рекомендуется периодически проводить Дни качества, к которым обстоятельно готовятся все структурные подразделения, нередко практиковать контрольные объезды полей.

Заключение. Таким образом, совершенствование управления отраслью растениеводства в КСУП «Боровики» является ключевой задачей на пути к повышению эффективности и успеху предприятия. Она требует тщательного анализа и поиска наиболее оптимальных решений в области организации и управления производственными процессами. Руководство предприятия должно постоянно контролировать и улучшать работу в данной сфере, чтобы обеспечить увеличение производительности труда, оптимизацию затрат и улучшение качества продукции. Только таким образом можно добиться стабильного развития и процветания КСУП «Боровики».

ЛИТЕРАТУРА

1. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов, Л. В. Шеметова. – М.: Колос, 2010. – 326 с.
2. Организационно-производственные структуры сельскохозяйственных предприятий / под ред. В. Ф. Башмачникова. – М.: ВО «Агропромиздат», 2007. – 193 с.
3. Управление агропромышленным комплексом: учеб. пособие / под ред. В. В. Кузнецова. – М.: Изд. центр «Март», 2018. – 416 с.

УДК 338.24:631.1.016

Зарецкая Е. С., студент

Шафранская И. В., канд. экон. наук, доцент

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье выполнен анализ функционирования сельскохозяйственных предприятий, предложены мероприятия по повышению экономической эффективности сельскохозяйственного производства.

Ключевые слова: сельское хозяйство, сельскохозяйственные предприятия, экономическая эффективность производства.

Сельское хозяйство представляет собой жизненно важную отрасль экономики Республики Беларусь, его значимость можно выразить следующими позициями:

1) обеспечивает население продуктами питания;

2) дает основную массу сырья для легкой и пищевой промышленности. Итак, в текстильной промышленности стоимость сельскохозяйственного сырья (хлопка, льна) составляет до 40 % всех материальных затрат, в сахарной промышленности (сахарная свекла) – около 70 %, в молочной и маслодельной – около 80 %. В структуре личного потребления продукция сельского хозяйства и продукты ее переработки составляют три четверти;

3) потребляя огромное количество средств производства, сельское хозяйство активно воздействует на развитие тракторного, сельскохозяйственного и мелиоративного машиностроения, автомобилестроения, химической промышленности и др.;

4) в сельском хозяйстве Республики Беларусь занято свыше 20 % трудовых ресурсов, 25 % всех основных производственных фондов и производится около 30 % всего валового внутреннего дохода.

Следовательно, сельское хозяйство республики является своеобразным остовом всей остальной экономики, и рост эффективности сельского хозяйства служит предпосылкой процветания экономики в целом.

Каждое предприятие в условиях рынка стремится к более высокой экономической эффективности ведения своего хозяйства, что обуславливает его дальнейшее расширенное воспроизводство и обеспечение работников достойной заработной платой, что в итоге ведет к благополучию всего общества. Увеличение производства продукции сельского хозяйства и повышение его эффективности – важная задача работников предприятия. Решение ее связано с совершенствованием производственной деятельности. В этих условиях возрастает значение анализа и оценки результатов работы сельскохозяйственных предприятий.

Анализ функционирования сельскохозяйственного производства показывает, что в Беларуси наблюдается тенденция к снижению объемов производства картофеля и сахарной свеклы в расчете на душу населения республики (таблица).

Укрепление кормовой базы в животноводстве и проводимые селекционные мероприятия обусловили увеличение производства мяса, молока и яиц на 2,3, 9,8 и 5,3 % соответственно.

Следует отметить, что за последние пять лет сельское хозяйство республики показывает нестабильные темпы развития. Так, опережающий рост себестоимости реализованной продукции по сравнению с увеличением выручки от реализации продукции оказали влияние на снижение уровня рентабельности реализованной продукции и продаж на 1,7 и 0,8 п. п. соответственно.

**Производство основной продукции сельского хозяйства
на душу населения в Республике Беларусь, кг**

Продукция	Годы					2022 г. к 2018 г., %
	2018	2019	2020	2021	2022	
Зерно	643	768	923	787	943	146,6
Картофель	461	462	395	366	418	90,7
Овощи	285	313	298	293	310	108,9
Сахарная свёкла	510	525	427	416	458	89,9
Мясо (в убойном весе)	129	131	137	134	132	102,3
Молоко	777	784	827	840	853	109,8
Яйца, шт.	356	373	372	379	375	105,3

Анализируя современный уровень развития сельского хозяйства республики, можно сделать вывод, что приоритетное развитие должны получить сельскохозяйственные предприятия, создавшие высокоэффективное товарное производство.

В соответствии с Государственной программой «Аграрный бизнес» в Республике Беларусь в 2021–2025 годы преобразование сельскохозяйственных предприятий будет производиться по следующим направлениям:

1) финансовое оздоровление неплатежеспособных организаций, осуществляющих деятельность в области сельского хозяйства, путем досудебной санации и проведения процедуры экономической несостоятельности (банкротства);

2) создание различных моделей и форм реформирования неплатежеспособных организаций, осуществляющих деятельность в области сельского хозяйства (присоединение, слияние, продажа, безвозмездная передача, аренда, доверительное управление), на основе активизации предпринимательской деятельности;

3) создание эффективной системы управления в организациях, осуществляющих деятельность в области агропромышленного производства, на основе новых форм и методов предпринимательской деятельности;

4) создание и развитие холдингов в основных экспортноориентированных отраслях (молочная, мясная, льняная, хлебопродуктовая и др.);

5) переработка сельскохозяйственной продукции, повышение конкурентоспособности данной продукции, сырья и продовольствия для обеспечения сбалансированности внутреннего продовольственного рынка и наращивания экспортного потенциала;

6) другие работы (услуги) по производству сельскохозяйственной продукции согласно отраслевым регламентам, типовым нормам и нормативам;

7) оказание консультационных услуг субъектам, осуществляющим деятельность в области агропромышленного производства [1].

Таким образом, сельскохозяйственные предприятия Республики Беларусь располагают большими резервами повышения эффективности производства. Основные из них – это комплексное и рациональное использование сырья, увеличение выпуска высококачественной продукции широкого ассортимента с целью повышения загрузки производственных мощностей, эффективности использования основных фондов и роста производительности труда, снижения себестоимости производимой продукции и повышения прибыльности работы предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа «Аграрный бизнес» на 2021–2025 годы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь 1 февраля 2021 г. № 59. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mshp.gov.by/documents/ab_2025.pdf?ysclid=19whjh0wth387956703. – Дата доступа: 12.05.2023.

УДК 332.02

Зенько И. А., студент

Шафранский И. Н., канд. экон. наук, доцент

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ОАО «ОСИПОВИЧСКИЙ ХЛЕБОЗАВОД»

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Проанализирован уровень организации рабочих мест аппарата управления.

Ключевые слова: аппарат управления, рабочее место, средний коэффициент условий труда на рабочем месте.

Введение. Организация труда как система включает совокупность элементов, находящихся в определенной связи друг с другом и образующих единое целое. Элементы организации труда раскрывают ее содержание.

Создание необходимых условий для высокопроизводительного и творческого труда может обеспечить только системный комплексный подход в решении проблем организации труда.

Цель работы – анализ организации рабочего места руководителей и специалистов ОАО «Осиповичский хлебозавод».

Основная часть. Рабочее место – это зона, оснащенная необходимыми техническими и иными средствами для выполнения трудовой функции работников. Организация рабочего места – это грамотное и рациональное планирование и оснащение рабочей зоны.

Правильная организация рабочего места руководителя и работников имеет очень важную роль – она помогает эффективно выполнять работу, устранить ненужные перемещения, рационально расходовать время на выполнение задач, уменьшить общую утомляемость. Правильно организованное рабочее место помогает значительно повысить производительность труда работников. За обеспечение комфортных и безопасных условий труда работника на рабочем месте отвечает работодатель.

Анализ уровня организации рабочих мест аппарата управления

Наименование коэффициента	Фактические данные	Нормативные данные	Коэффициент
Состояние служебной мебели	4	5	0,8
Устройство служебных помещений	4	5	0,8
Планировка рабочих мест	2	5	0,4
Обеспеченность работников аппарата управления служебной площадью:			
при наличии в комнате одного работника	12	10	1,2
двух	6	6	1,0
трех и более	4,4	4,0	1,1
Средний коэффициент уровня организации рабочих мест	–	–	0,88

Примечание. Источник – собственная разработка автора.

Руководитель, как особый вид работников, является важной составной частью коллектива. Коллектив только тогда достигнет цели,

если все будут работать в духе сотрудничества и взаимопонимания. Но когда руководитель не может правильно организовать работу, то все усилия остальных членов коллектива будут напрасны. В процессе трудовой деятельности руководитель выполняет четыре функции: планирование; организация; мотивация; контроль.

Стоит отметить, что не только руководитель выполняет эти функции. Ему активно помогают и остальные работники организации. Цель работы самого руководителя – выработать направление развития и правильно организовать работу предприятия.

По результатам расчета коэффициентов и анализа уровня организации рабочих мест аппарата управления рассчитывается средний коэффициент условий труда на рабочем месте коэффициент уровня организации рабочих мест, представляющий собой среднеарифметическое значение между коэффициентами организации рабочих мест аппарата управления представленными ранее. Значение данного коэффициента изменяются от 0 до 1 и показывают на сколько уровень организации рабочих мест аппарата управления близок к идеальному. Так в представленном примере расчете среднего коэффициента уровня организации рабочих мест для условного предприятия коэффициент составляет 0,88, что свидетельствует о наличии резервов роста условий трудовой деятельности, а, следовательно, и снижению утомляемости работников.

Заключение. Организация рабочего места руководителей и специалистов в ОАО «Осиповичский хлебозавод» – это создание рабочего места, в котором сотрудник сможет максимально использовать все свои знания и умения. Правильная организация рабочего места, не только влияет на психологическое состояние сотрудника, но и на отношение других работников к специалисту или руководителю. В ОАО «Осиповичский хлебозавод». Организация рабочего места находится на высоком уровне.

Основные факторы, влияющие на производительность труда и снижению утомляемости: температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движение воздуха. Соблюдая необходимые условия при организации рабочего места, по вышеперечисленным параметрам, утомляемость специалист снизится в 2 раза.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аттестация рабочих мест по условиям труда: учеб. пособие / В. П. Лушпей [и др.]. – М.: Проспект, 2020. – 144 с.
2. Томас, Фабрицио. 5S для офиса: как организовать эффективное рабочее место / Фабрицио Томас. – М., 2019. – 369 с.

3. Годовые данные ОАО «Роднянский» за 2019–2021 гг.

4. Сысоев, И. П. Эргономические основы организации рабочих мест : курс лекций для слушателей специальности переподготовки 1-59 01 06 «Охрана труда в отраслях непроеизводственной сферы» / И. П. Сысоев. – Витебск: УО ВГТУ, 2021. – 85 с.

УДК 332.02

Зенько И. А., студент

Шафранский И. Н., канд. экон. наук, доцент

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА РУКОВОДИТЕЛЯ

ОАО «ОСИПОВИЧСКИЙ ХЛЕБОЗАВОД»

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Изучена организация рабочего места руководителя ОАО «Осиповичский хлебозавод».

Ключевые слова: руководитель, рабочее место, оснащение рабочего места руководителя.

Введение. Рабочее место руководителя – это место, в котором руководитель проводит большую часть своего рабочего времени. От того как организовано рабочее место руководителя зависит его работоспособность. Чем лучше организовано рабочее место руководителя, тем выше его производительность и лучше отношение к персоналу и рабочему процессу.

Цель работы – анализ организации рабочего места руководителя ОАО «Осиповичский хлебозавод».

Основная часть. Руководитель – особый работник в организации и поэтому ему присуще некоторые особенности, которые отличают его от других членов коллектива. Выделяют следующие особенности:

1. Руководитель непосредственно не связан с созданием материальных ценностей, хотя активно участвует в организации производства.
2. Работа руководителя в основном умственная.
3. Нелимитированность работы руководителя.
4. Повышенные нервно-психические усилия руководителя, связанные с управлением людьми и принятием ответственных решений.
5. Труд руководителей не поддается количественному учету.
6. Необходимость принятия большого количества решений за короткий период.

7. Если рабочий в течение своей рабочей смены выполняет, в основном, несколько операций, то руководитель в течение своего рабочего дня выполняет множество всевозможных операций.

8. Работа руководителя в основном не имеет четкого завершения [1].

Перечисленные выше особенности необходимо учитывать при организации труда руководителя и рассматривать их все вместе и взаимосвязанно друг с другом.

Важное значение имеет оснащение рабочего места руководителя в целом. Это стол модульной конструкции, подвижное кресло, устройство для чтения микрофильмов (на столе), встроенный диктофон, телефон, переговорное устройство. Современные типы рабочих мест руководителей нередко оснащены индивидуальными выходами в вычислительные центры – терминалами [2].

Важнейший элемент терминального устройства – дисплей (экранный пульт) раскрывает перед руководителем широкие возможности для совместной работы с ЭВМ. Дисплей позволяет увидеть в нужный момент на экране формуляры, характеризующие ход производственных процессов, показатели готовой продукции и деятельности предприятия в целом. Такие дисплеи дополняются традиционными техническими средствами общения с подразделениями предприятия. В работе руководителя применяются и различные средства вызова, обеспечивающие главным образом текущую связь руководителя с заместителями, помощниками и т. д. Удобным средством передачи устной информации являются различные громкоговорящие установки. Эффективную связь в учреждении обеспечивают специальные системы громкоговорящей связи, где возможно соединение любых двух абонентов, имеющих аппараты с наборной клавиатурой.

Анализируя рабочее место руководителя ОАО «Осиповичский хлебозавод» можно сказать, что внутренний объем кабинета руководителя составляет 45 м^2 . Кабинет имеет прямоугольную форму. Длина кабинета = 10 м^2 . Ширина = $4,5 \text{ м}^2$. Высота кабинета составляет $3,5 \text{ м}$. Такие показатели свидетельствуют о том, что форма кабинета руководителя рассматриваемого предприятия является рациональной. Показатели сравнивались в соответствии с требованием охраны труда, организации рабочего места персонала.

Заключение. Основная причина качественной организации рабочего места руководителя – это необходимый внешний вид для того, чтобы проводить собеседование, не только с персоналом организации, но и с партнёрами, как новыми, так и старыми.

Когда будущий партнер заходит в кабинет руководителя, в первую очередь он оценивает, как организовано рабочее место его будущего партнера. При заключении многих крупных сделок именно этот показатель влияет на успех собеседования. Вид рабочего места руководителя показывает его отношение к своей организации. Данную теорию подтвердил крупный предприниматель корпорации «Технониколь» Игорь Рыбаков [3].

ЛИТЕРАТУРА

1. Зудина, Л. Н. Организация управленческого труда: учеб. пособие / Л. Н. Зудина. – М.: ИНФРА-М, Новосибирск: НТАЭиУ, 1997. – 256 с.
2. Томас, Фабрицио 5S для офиса: как организовать эффективное рабочее место / Фабрицио Томас. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2019. – 369 с.
3. Басовский, Л. Е. Менеджмент: учеб. пособие / Л. Е. Басовский. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 216 с.
4. Книга Игорь Рыбаков «Ток. Как совершать выгодные шаги без потерь» [Электронный ресурс]. – ЛитРес. – Режим доступа: <https://www.litres.ru/igor-rybakov-12945001/tok-kak-sovershat-vygodnye-shagi-bez-poter/>. – Дата доступа: 11.12.2022.

УДК 332.04

Зенько И. А., студент

Шафранский И. Н., канд. экон. наук, доцент

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОАО «ОСИПОВИЧСКИЙ ХЛЕБОЗАВОД»

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Предложены пути повышения эффективности организации труда руководителя ОАО «Осиповичский хлебозавод».

Ключевые слова: руководитель, рабочее место, эффективность организации труда руководителя.

Введение. Каждый раз, когда организация-фирма увеличивается, это значительно оказывает влияние на трудоемкость руководителя. Каждый этап развития увеличивает объем информации, который обрабатывает руководитель для получения всех необходимых данных о производственных процессах в организации

Цель работы – повышение эффективности организации труда руководителя ОАО «Осиповичский хлебозавод».

Основная часть. В Республике Беларусь, основную роль в экономике играют перерабатывающие организации и добывающие. В каждой организации руководитель имеет свой индивидуальный подход к организации труда и своего рабочего времени. Направленность деятельности организации, в значительной степени определяется стилем ее руководителя.

Деятельность руководителя связана с комплектованием трудового коллектива; осуществлением профессиональной подготовки кадров на производстве и повышением их квалификации; формировании фондов организации; обеспечение дисциплины труда и созданием эффективной стимулирующей системы труда [3].

ОАО «Осиповичский хлебозавод». Эффективно использует программу 1С, данная программа решает следующие задачи:

- планирование потребностей в персонале;
- решение задач обеспечения бизнеса кадрами – подбор, анкетирование и оценка;
- управление компетенциями, обучением, аттестациями работников;
- управление финансовой мотивацией персонала;
- эффективное планирование занятости персонала;
- учет кадров и анализ кадрового состава;
- начисление и выплата заработной платы;
- исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда;
- отражение начисленной зарплаты и налогов в затратах организации.

Для повышения эффективности управления организацией в ОАО «Осиповичский хлебозавод» требуется внедрить использование программы «ЕКАМ» и использовать совместно с программой 1С.

Совместное использование двух программ позволит эффективно оценивать процессы, происходящие в организации и в филиалах, в частности магазинах, которые созданы организацией.

«ЕКАМ» предоставит руководителю полный доступ ко всем прошлым, текущим и будущим сделкам реализации продукции и количества товара на складах, онлайн. Данных функций 1С предоставить не может, из-за своей специализации планирования. «ЕКАМ» является обратной стороной 1С и предоставляет всю информацию, происходящую на данный момент.

Для удобства работы программа выгружает все данные в «облако». С помощью системы «ЕКАМ» можно осуществлять:

- продажи и закупки;
- складской учет;
- отслеживание финансов;
- управление отчетностью: оборот, прибыль, остатки;
- интеграцию с системами бух. учета;
- обработку заказов в общепите;
- настройку дисконтной программы, а также программы лояльности;
- создавать аналитические отчеты по выручке и продажам;
- автоматическую выдачу чеков.

Достоинства системы:

- единое программное обеспечение всех касс позволяет осуществлять быструю передачу данных операций с системой товаручета;
- взаимодействие с интернет-магазинами с помощью готовых решений или открытых API;
- быстрое подключение, выбор между различными тарифными планами, есть готовые комплекты оборудования [2].

Заключение. Внедрение программы не только позволит лучше контролировать реализацию продукции, но и сократит время на утренних и вечерних планёрках, что увеличит производительность труда специалистов и руководителя.

Увеличив объём обрабатываемой информации, руководитель будет полностью владеть всей информацией в подробностях об организации. При заключении торговых сделок с зарубежными фирмами, в частности находящихся в РФ и Китае, при собеседовании значительно влияют знания руководителя, заключавшего сделку. Руководитель обязан знать экономических и организационных процессах. Экономических в подробности [3].

ЛИТЕРАТУРА

1. Маковский, В. А. IBM PC на моем рабочем месте / В. А. Маковский, В. И. Похлабаев. – М.: Стандарты, 2019. – 122 с.
2. ЕКАМ онлайн касса для вашего бизнеса [Электронный ресурс]. – ЕКАМ. – Режим доступа: <https://www.ekam.ru/>. – Дата доступа: 11.12.2022.
3. Басовский, Л. Е. Менеджмент: учеб. пособие / Л. Е. Басовский. – М.: ИНФРА-М., 2018. – 216 с.
4. Волновой принцип Эллиотта: Ключ к пониманию рынка / Р. Прекер, А. Фрост; предислов. Ч. Коллинза; пер. с англ. – 6-е изд. – Москва: Альпина Паблишер, 2012.

УДК 345.89:47

Климович А. Д., студент

Кокиц Е. В., канд. экон. наук, доцент

ОЦЕНКА ЛИКВИДНОСТИ АКТИВОВ ОАО «ЛУКСКОЕ»

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье дана оценка ликвидности активов ОАО «Лукское». Также даны необходимые изменения структуры использования активов.

Ключевые слова: ликвидность, активы, обязательства.

Одна из важнейших характеристик финансового состояния организации – ее ликвидность, которая определяется как степень покрытия обязательств организации ее активами, срок превращения которых в денежные средства соответствует сроку погашения обязательств.

Для акционеров организации недостаточная ликвидность может означать уменьшение прибыли, потерю контроля, частичную или полную потерю вложений капитала. Для кредиторов недостаточная ликвидность у должника означает задержку в уплате процентов и основной суммы долга или частичную либо полную потерю ссуженных средств. Если организация не может погасить свои текущие обязательства по мере того, как наступает срок их оплаты, ее дальнейшее существование ставится под сомнение, и это отодвигает все остальные показатели финансово-хозяйственной деятельности на второй план.

Отсюда следует, что организация должна большое внимание уделять анализу ликвидности, в том числе ее несбалансированности, которая представляет возможное неисполнение обязательств организации из-за несовпадения притоков и оттоков денежных средств по срокам, суммам и в разрезе валют.

Несбалансированность ликвидности организации может возникнуть под влиянием нескольких групп факторов:

- риск потери ликвидности, связанный с несбалансированностью по срокам, суммам и валюте активов и собственного капитала и обязательств;
- риск, связанный с требованием досрочного погашения кредитных обязательств;

- неисполнение платежных обязательств потребителями за отгруженную продукцию, оказанные услуги;
- невозможность реализации планируемого к продаже актива в установленный срок и по интересующей цене;
- ошибки в процедурах или операционные сбои в процессах, обеспечивающих бесперебойное осуществление платежей организациям;
- риск ликвидности, связанный с закрытием для организации источников покупной ликвидности, например закрытием лимита кредитной линии, отказом в предоставлении овердрафта.

Для определения ликвидности баланса следует сопоставить итоги приведенных групп по активу и собственным капиталу и обязательствам.

Выделяются четыре группы активов и четыре группы собственного капитала и обязательств.

A₁ – «Наиболее ликвидные активы»;

A₂ – «Быстро реализуемые активы»;

A₃ – «Медленно реализуемые активы»;

A₄ – «Трудно реализуемые активы»;

П₁ – «Наиболее срочные обязательства»;

П₂ – «Краткосрочные Собственный капитал и обязательства»;

П₃ – «Долгосрочные Собственный капитал и обязательства».

В процессе анализа наиболее срочные обязательства сопоставляются с активами, обладающими максимальной ликвидностью. При этом достаточно часто на практике встречается ситуация, при которой часть срочных обязательств остается непокрытой. Показатели ликвидности можно представить в табл. 1.

Таблица 1. Показатели ликвидности, тыс. руб.

Актив		2021 г.	2022 г.
A1	Наиболее ликвидные активы	0	3
A2	Быстро реализуемые активы	8878	9999
A3	Медленно реализуемые активы	640	466
A4	Трудно реализуемые активы	24668	30958
Баланс		34186	41426
Собственный капитал и обязательства			
П1	Наиболее срочные обязательства	1342	857
П2	Другие краткосрочные обязательства	6095	7319
П3	Долгосрочные обязательства	20656	22277
П4	Собственный капитал	6093	10973
Баланс		34186	41426

Чем меньше ликвидность оставшихся в распоряжении организации активов, тем меньше ее возможности по адекватному покрытию обязательств. Традиционно бухгалтерский баланс ликвиден, если соблюдаются следующие неравенства: $A1 \geq P1$; $A2 \geq P2$; $A3 \geq P3$; $A4 \leq P4$ (табл. 2, 3).

Таблица 2. Анализ ликвидности баланса за 2021 год, тыс. руб.

Актив	2021 г.	Собственный капитал и обязательства	2021 г.	Отклонение	Неравенство	
					Рекомендовано	Фактически
A1	0	P1	1342	-1342	$A1 \geq P1$	Не выполняется
A2	8878	P2	6095	2783	$A2 \geq P2$	Выполняется
A3	640	P3	20656	-20016	$A3 \geq P3$	Не выполняется
A4	24668	P4	6093	18575	$A4 \leq P4$	Не выполняется
Итого	34186	Итого	34186	0	X	X

Из данных табл. 2 видно, что из четырех неравенств в 2021 г. выполняется только одно. Это говорит о не ликвидном балансе.

Таблица 3. Анализ ликвидности баланса за 2022 год, тыс. руб.

Актив	2022 г.	Собственный капитал и обязательства	2022 г.	Отклонение	Неравенство	
					Рекомендовано	Фактически
A1	3	P1	857	-854	$A1 \geq P1$	Не выполняется
A2	9999	P2	7319	2680	$A2 \geq P2$	Выполняется
A3	466	P3	22277	-21811	$A3 \geq P3$	Не выполняется
A4	30958	P4	10973	19985	$A4 \leq P4$	Не выполняется
Итого	41426	Итого	41426	0	X	X

Из данных табл. 3 видно, что из четырех неравенств выполняется только одно. Это говорит о не ликвидном балансе.

Заключение. Оценка ликвидности активов ОАО «Лукское» показала: организация обладает текущей ликвидностью активов, но перспектив по улучшению ликвидности нет. Для этого необходимо изменить структуры использования активов не обладает перспективной.

ЛИТЕРАТУРА

1. Годовые отчёты ОАО «Лукское за 2020–2022 гг.
2. Колеснев, В. И. Практикум по экономико-математическим методам и моделям: учеб. пособие / В. И. Колеснев. – Горки: БСХА, 2015. – 252 с.
3. Колеснев, В. И. Экономико-математические методы и модели в коммерческой деятельности предприятий АПК: учеб. пособие / В. И. Колеснев. – Горки: БСХА, 2012. – 269 с.

УДК 349

Ковалёва В. С., студент

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Сбытовая политика находит отражение в многообразных проявлениях, поэтому необходимо выделить ее основу. Такой подход позволит наиболее полно раскрыть сущность сбыта и конкретизировать его возможности.

Ключевые слова: Производственно-сбытовая деятельность, сбытовая политика.

Понятие сбытовой деятельности впервые было сформулировано Гарвардской школой бизнеса в 1958 г.: «Сбытовая деятельность существует для того, чтобы с прибылью удовлетворить потребительские требования». Суть данной логики можно представить как куплю–продажу товаров, нацеленную на рыночный (покупательский) спрос и получение заслуженной прибыли. Весьма поучительны высказывания основоположника французской административной школы А. Файоля: «Искусность продавать характеризуется глубоким знанием рынка и силы соперников, далеким предвидением и практикой соглашений. Сбытовая функция заботится о том, чтобы цены, назначаемые высшим организациям, не были источником опасных заблуждений» [10, с. 61].

Сбытовая политика осуществляется через механизм операций, которые, как пишет В. Бурцев, имеют следующее содержание:

– найти покупателя;

– заключить с ним сделку (т. е. грамотно оформить контракт или договор, в котором необходимо оговорить все условия: товар, его количество, качество, цену, срок поставки, базисные условия поставки, форму расчета, обстоятельства форс-мажора, условия сдачи-приемки товара и др.);

– выполнить контракт, т. е. подготовить товар к поставке, доставить его покупателю, произвести расчеты за поставленный товар [1, с. 86].

Преобразования, проводимые в торговле и сбыте, не могут не учитывать ряда обстоятельств.

Во-первых, происходящие экономические перемены, особенности переходного периода, менталитет и покупательское поведение населения. Во-вторых, все элементы макро- и микросреды должны работать как единый и слаженный механизм, действующий в новых условиях хозяйствования. В-третьих, рыночные преобразования необходимо проводить в увязке с экономическими процессами и рыночными принципами, утвердившимися в мировой практике [1, с. 112].

Сбытовая политика находит отражение в многообразных проявлениях, поэтому необходимо выделить ее основу. Такой подход позволит наиболее полно раскрыть сущность сбыта и конкретизировать его возможности [2, с. 992]. Формирование производственно-сбытовой политики, как отмечает один из самых известных отечественных специалистов в области маркетинга Т. С. Волковой, основано на использовании элемента комплекса маркетинга «доведение продукта до потребителя», характеризующего деятельность организации, направленную на то, чтобы сделать продукт доступным целевым потребителям [3, с. 156].

В наиболее широком смысле под сбытом следует понимать комплекс процедур продвижения готовой продукции на рынок (формирование спроса, получение и обработка заказов, комплектация и подготовка продукции к отправке покупателям, отгрузка продукции на транспортные средства и транспортировка к месту продажи или назначения) и организацию расчетов за нее (установление условий и осуществление процедур расчетов с покупателями за продукцию). Главная цель сбыта – реализация экономического интереса производителя (получение предпринимательской прибыли) на основе удовлетворения платежеспособного спроса потребителей [3, с. 22].

Основными элементами сбытовой политики является следующее: транспортировка продукции – ее физическое перемещение от производителя к потребителю; доработка продукции – подбор, сортировка, сборка готового изделия и прочее, что повышает степень доступности и готовности продукции к потреблению; хранение продукции – орга-

низация создания и поддержание необходимых ее запасов; контакты с потребителями – действия по физической передаче товара, оформлению заказов, организации платежно-расчетных операций, юридическому оформлению передачи прав собственности на товар, информированию потребителя о товаре и фирме и т. д. [2, с. 84].

Таким образом, производственно-сбытовую политику предприятия следует рассматривать, как целенаправленную деятельность, принципы и методы, осуществления которой призваны организовать движение потока товаров к конечному потребителю. Основной задачей является создание условий для превращения потребностей потенциального покупателя в реальный спрос на конкретный товар. К числу таких условий относятся элементы сбытовой политики, капиталы распределения (сбыта, товародвижения) вместе с функциями, которыми они наделены.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анализ хозяйственной деятельности: учебник / под общ. ред. В. И. Стражева. – 7-е изд., испр. – Минск: Выш. шк., 2009. – 527 с.
2. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / под общ. ред. Л. Л. Еромолович. – Минск: Совр. шк., 2020. – 736 с.
3. Бурцев, В. В. Сбытовая и маркетинговая деятельность / В. В. Бурцев. – М.: Тенс, 2009. – 276 с.
4. Быков, В. В. Менеджмент: курс лекций: в 3 ч. Ч. 1. Основы менеджмента: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2017. – 170 с.

УДК 330.322

Кравцова М. П., магистрант

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКОЙ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОТРАСЛИ АПК

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье определены концептуальные подходы к разработке стратегии развития инвестиционной деятельности организаций в условиях нестабильности и неопределенности экономики, предложены рекомендации по формированию инвестиционной стратегии организаций.

Ключевые слова: управление, инвестиции, инвестиционная политика.

Развитие организаций зависит от эффективного управления инвестиционной деятельностью, которая должна быть основана на современной рациональной стратегии. При этом коммерческие организации функционируют в условиях неопределенности, нестабильного инвестиционного рынка, что влияет на конечные результаты и рентабельность, ведет к рискам обеспечения их устойчивости. В такой ситуации разработку инвестиционной деятельности необходимо ориентировать на государственную программу стратегического планирования, которая определяет сбалансированные долгосрочные и краткосрочные цели и задачи стратегического планирования в Республике Беларусь, координации государственного и муниципального стратегического управления инвестиционной политики, формирования благоприятной предпринимательской среды, улучшения инвестиционного и делового климата.

Недооценка фактора неопределенности при разработке инвестиционной политики может привести к неэффективной стратегии, не обеспечит защиту организаций от конкурентов, не предоставит уникальных возможностей, доступные в ситуации высокого уровня неопределенности. Высокий уровень динамики макроэкономических факторов, связанных с инвестиционной активностью организаций, развитие научно-технологического прогресса, изменения государственной инвестиционной политики и форм ее регулирования снижают эффективность управления инвестициями коммерческих организаций. В связи с чем, все больше организаций считают необходимостью разработку стратегии перспективного управления инвестиционной деятельностью.

Стратегия инвестиционной деятельности определяет стратегию управления инвестициями организации, последовательность определенных действий по привлечению и использованию инвестиционных ресурсов, реализации инвестиционных проектов в соответствии с миссией организации, стратегическими целями развития, системой функциональных сегментарных стратегий по видам деятельности, инвестиционным проектам, инновационным продуктам.

На наш взгляд, разработка инвестиционной стратегии организации должна быть основана на программно-целевом подходе, обеспечивающем взаимосвязь стратегических целей субъектов управления при реализации инвестиционной политики с определением последовательного их достижения, представленной в виде организационно-структурной модели.

Программно-целевой подход конкретизирует системный подход при принятии решений в сложных ситуациях [3].

Основным направлением проводимой современной инвестиционной политики является курс на дальнейшую либерализацию условий хозяйствования, совершенствование правовых механизмов защиты инвестиций, способствующий активизации инвестиционной деятельности, который закреплен в Директиве Президента Республики Беларусь № 4.

Методы инвестиционной политики можно разделить на три группы:

– методы оценки и отбора инвестиционных проектов, программ и направлений;

– методы продвижения проектов;

– методы привлечения и стимулирования инвестиций.

Инструменты государственной инвестиционной политики:

– это процедуры и механизмы, оказывающие прямое воздействие на значения переменных, характеризующих параметры инвестиционной деятельности в экономической системе;

– это средства, с помощью которых осуществляются инвестиции (капитал в денежной форме, ценные бумаги, долговые или залоговые обязательства, недвижимость, система взаимозачета и т. д.).

К основной задаче региональной инвестиционной и инновационной политики в области АПК можно отнести повышение эффективности агропромышленного комплекса (далее – АПК), внедрение современных технологий в животноводстве, растениеводстве, формирование оптимальной структуры посевных площадей, укрепление материально-технической базы АПК, строительство и реконструкция молочно-товарных ферм, зерносушильных комплексов [1].

Согласно Инвестиционному кодексу Республики Беларусь, в Беларуси активно реализуется политика предоставления льготных условий для инвестирования, особенно в свободных экономических зонах, в малых и средних городах, сельских поселениях, для развития среднего и малого бизнеса [2].

Таким образом, следует отметить, что для обеспечения устойчивого развития коммерческой организации, осуществляющей инвестиционную деятельность, необходимо совершенствовать методический инструментарий системы ее управления. С этой целью нами предложены направления развития программно-целевого подхода.

ЛИТЕРАТУРА

1. Инвестиционная политика [Электронный ресурс]. – 2023. – Режим доступа: http://mas.gov.by/ru/invest_ru/. – Дата доступа: 23.06.2023.

2. Инвестиционная политика Республики Беларусь: содержание, цели, основные направления [Электронный ресурс]. – 2023. – Режим доступа: <https://zavtrasessiya.com/index.pl?act=PRODUCT&id=2931>. – Дата доступа: 23.06.2023.

3. Лытнева, Н. А. Стратегия развития инвестиционной деятельности в условиях неопределенности / Н. А. Лытнева, А. В. Полянин, М. Н. Трофимов // Вопросы управления. – 2017. – № 5. – С. 59–66.

УДК 631.16

Лобан А. И., магистрант

Рудаков М. Ф., канд. экон. наук, доцент

АНАЛИЗ ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРЕЦКОГО РАЙОНА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье описан анализ платежеспособности сельскохозяйственных предприятий Горецкого района.

Ключевые слова: коэффициент текущей ликвидности, коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами, коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами.

Коэффициент текущей ликвидности характеризует общую обеспеченность субъекта хозяйствования собственными оборотными средствами для ведения хозяйственной деятельности и своевременного погашения срочных обязательств.

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами характеризует наличие у субъекта хозяйствования собственных оборотных средств, необходимых для его финансовой устойчивости.

Коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами характеризует способность субъекта хозяйствования рассчитываться по своим финансовым обязательствам после реализации активов.

Анализ показателей уровня и эффективности производства продукции на предприятиях Горецкого района свидетельствует о том, что за исследуемый период прибыль от реализации на 100 га сельскохозяйственных угодий практически по всем предприятиям района увеличилась, кроме КСУП «Овсянка им. И. И. Мельника». Самая высокая чистая прибыль на 100 га сельскохозяйственных земель в ОАО «Племзавод Ленино» (25656,1 руб.) и ОАО «Горецкая райагропромтехника» (24626,3 руб.).

Что касается краткосрочной кредиторской задолженности, под которой понимается возникновение обязательств (долгов) организации с необходимостью ее погашения в течение срока до 12 месяцев, то наибольшую сумму имеет в 2022 г. ОАО «Горецкая райагропромтехника» в размере 19402,7 руб. на 100 га сельскохозяйственных земель. Самая низкая сумма краткосрочной кредиторской задолженности в СЗАО «Горы» 710,2 руб. на 100 га сельскохозяйственных земель. Платежи по кредиторской задолженности осуществляются за счет оборотных средств и относятся к текущей деятельности организации.

По показателю краткосрочная дебиторская задолженность на 100 га сельскохозяйственных угодий отражается дебиторская задолженность в виде выданных авансов, предварительной оплаты поставщикам, подрядчикам, исполнителям. На протяжении всего исследуемого периода самые высокие показатели краткосрочной дебиторской задолженности в ОАО «Горецкое» и КСУП «Овсянка им. И.И. Мельника» – 126598,0 и 126345,5 руб. соответственно на 100 га сельскохозяйственных земель.

Рассмотрим коэффициенты платежеспособности предприятий Горецкого района в динамике за 2020–2022 гг. в таблице.

Коэффициенты платежеспособности предприятий Горецкого района

Предприятия	На начало периода								
	2020 г.			2021 г.			2022 г.		
	Коэффициент текущей ликвидности	Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	Коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами	Коэффициент текущей ликвидности	Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	Коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами	Коэффициент текущей ликвидности	Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	Коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
РУП «Учхоз БГСХА»	3,14	0,68	0,34	2,69	0,63	0,26	2,55	0,61	0,23
ОАО «Горецкое»	1,25	0,20	0,57	1,30	0,23	0,53	1,29	0,23	0,54

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
СЗАО «Горь»	2,28	0,56	0,41	2,32	0,57	0,38	1,35	0,26	0,29
ОАО «Коптевская нива»	1,33	0,25	0,58	1,36	0,26	0,56	1,37	0,27	0,46
ОАО «Маслаки»	1,25	0,20	0,55	1,25	0,20	0,54	1,27	0,21	0,55
КСУП «Овсянка им. И. И. Мельника»	1,25	0,20	0,44	1,25	0,20	0,44	1,25	0,20	0,42
ОАО «Племзавод Ленино»	0,42	– 1,36	0,65	0,56	– 0,77	0,54	0,72	– 0,39	0,33
ОАО «Горещкая райагропромтехника»	1,28	0,22	0,42	1,26	0,21	0,36	1,35	0,26	0,35

Примечание. Источник – составлено автором по данным годовых отчетов сельскохозяйственных предприятий Горещкого района.

Как показывает анализ данных таблицы, наилучший коэффициент текущей ликвидности имеет РУП «Учхоз БГСХА», где показатель на конец периода равен 2,55. Коэффициент текущей ликвидности по нормативу $\geq 1,5$.

Так, если рассматривать уровень производства молока на 100 га сельскохозяйственных земель, то можно сказать, что чем больше уровень производства молока, тем выше коэффициент.

ОАО «Племзавод Ленино» имеет наименьший коэффициент текущей ликвидности за все три года, хотя за исследуемый период коэффициент текущей ликвидности незначительно увеличился, хоть и имеет положительные значения (с 0,42 до 0,72).

Также можно отметить, что все предприятия Горещкого района, кроме ОАО «Племзавод Ленино» могут сами себя обеспечить оборотными средствами и погашений срочных обязательств.

Таким образом, оценивая хозяйственную деятельность и финансовое положение сельскохозяйственных предприятий Горещкого района, то можно сказать, что на каждом предприятии за исследуемый период уделялось в достаточное внимание в производстве продукции растениеводства и животноводства. Об этом свидетельствуют показатели про-

изводства продукции на 100 га сельскохозяйственных и пахотных земель. Также в 2022 г. все предприятия района получили прибыль от реализации продукции, товар и услуг. Однако, только ОАО «Племзавод Ленино» имеет показатели платежеспособности (коэффициент текущей ликвидности, коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами) ниже норматива. Коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами у всех предприятий Горьковского района соответствует нормативу.

УДК 338:622.276(476)

Логинов Д. В., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕРВИЧНЫХ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Правильной поход к становлению социально–психологического климата в первичных трудовых коллективах дает возможность эффективно использовать трудовые ресурсы организации.

Ключевые слова: персонал, социально–психологический климат, коллектив.

Введение. В современной бизнес-среде нормализация социально–психологического климата в команде является одной из основных задач управления. Благоприятный психологический климат в коллективе оказывает значительное влияние на большинство показателей бизнеса, стимулирует формирование организационной культуры и положительно влияет на вовлеченность сотрудников [1].

Цель работы – установить, какую роль занимает социально–психологический климат в первичных трудовых коллективах и его необходимость.

Основная часть. Необходимость использования в практике управления организацией социально–психологических методов руководства очевидна, так как они позволяют своевременно учитывать мотивы деятельности и потребности работников, видеть перспективы изменения

конкретной ситуации, принимать оптимальные управленческие решения.

При формировании коллектива в крупных организациях учитывают такие факторы как опыт; достижения; возраст; коммуникабельность.

Где коммуникабельности уделяется особый факт. Если в коллективе будет человек не коммуникабельный, то это отразится на эффективности работы организации в целом и принесет убыток. В этом случае социально-психологический климат в коллективе образуется сложный, который будет показывать конфликты между коллективом из-за не коммуникабельного сотрудника, который не может выполнить необходимые для него требования в большом коллективе [1, 3].

Из-за таких возможных неудобств, каждая организация учитывает коммуникабельность персонала для формирования коллектива. При создании коллектива первое действие руководителя – это настроить положительную социально-психологическую обстановку в коллективе.

- устанавливается полное взаимопонимание между руководителем и персоналом;

- в коллективе образуется «единое мышление» так говорят директора крупных компаний [2].

Достигнув данных результатов, необходима мотивация команды как в целом, так и индивидуально, чтобы заинтересовать инициативных сотрудников, убедить их в необходимости перемен и новшествах, необходимо применить следующие методы мотивации:

- индивидов и группы следует поощрять, предлагать работать творчески и проверять инициативу. Культура должна внушать и поощрять желание экспериментировать и вводить новшества. Каждый должен сознавать, что от него ждут новые идеи, и стремиться к постоянному совершенствованию;

- необходимо уважать непривычный стиль работы энтузиастов;

- нужно поддерживать и поощрять многочисленные попытки реализации идей и быть готовыми терпеть ошибки и неудачи. Большинство идей не приносит конкретных результатов, но организация должна учиться на попытках, даже если они закончились неудачей;

- руководители должны использовать различные организационные формы для поддержания идей и экспериментов (управленческие команды, как показал приведенный выше расчет конкурентоспособности различных категорий персонала, рабочие группы);

- менеджерам следует позаботиться о том, чтобы вознаграждение за смелые начинания было достаточно весомым. Сторонники неудач-

ных идей должны получить еще попытку, не наказываться и не ограничиваться в возможностях [3].

Заключение. Становление положительного социально-психологического климата значительно увеличивает эффективность работы, как коллектива, так и в целом компании. Открывая для организации новые возможности в развитии. Вследствие чего социально-психологический климат в первичных трудовых организациях играет главную роль, в формировании коллектива.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков В. В. Менеджмент. Социально-психологические основы менеджмента. Диагностика характерологических особенностей личности: задания и методические указания для практических занятий и самостоятельной работы / В. В. Быков, Л. В. Рудакова. – Горки: БГСХА, 2017. – 30 с.

2. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом : учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки : БГСХА, 2018. – 237 с.

УДК 339.92

Мазейко В. Д., магистрант

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НА ФИНАНСОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОРГАНИЗАЦИИ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Изучено влияние эффективности управления производственно-сбытовой деятельностью на финансовые результаты организации.

Ключевые слова: эффективность управления, финансовые показатели, производственно-сбытовая деятельность.

Введение. Управление производственно-сбытовой деятельностью является важным фактором для обеспечения эффективности и рентабельности организации. Однако необходимо провести анализ влияния эффективности управления производственно-сбытовой деятельностью на финансовые результаты организации, чтобы оценить реальный

вклад этого фактора в общую финансовую производительность организации.

Цель работы – проведение анализа влияния эффективности управления производственно-сбытовой деятельностью на финансовые результаты организации.

Материалы и методика исследования. В данной работе использовался аналитический метод исследования, который предполагает анализ и сравнение различных источников информации, таких как научные статьи, аналитические отчеты, статистические данные, законодательные и нормативные акты и другие.

Результаты исследования и их обсуждение. Эффективное управление производственно-сбытовой деятельностью может существенно повлиять на финансовые результаты организации. Для анализа влияния этого фактора на финансовую производительность организации необходимо провести оценку финансовых показателей и определить влияния на результативность деятельности.

В качестве первого шага, необходимо изучить теоретические аспекты управления производственно-сбытовой деятельностью и её влияния на финансовые результаты организации. Это позволит определить ключевые факторы, влияющие на результативность деятельности, и разработать стратегию управления производственно-сбытовой деятельностью, которая будет способствовать повышению финансовой производительности организации.

Далее следует проанализировать финансовые показатели организации, такие как выручка, прибыль, рентабельность и другие факторы, влияющие на финансовые результаты. Для этого необходимо провести комплексный анализ финансовых показателей и оценить их динамику в течение определенного периода времени. Это позволит выявить факторы, которые оказывают наибольшее влияние на финансовую производительность организации, и определить области, в которых необходимо совершенствовать управление производственно-сбытовой деятельностью.

Далее необходимо оценить эффективность управления производственно-сбытовой деятельностью на основе произведенного анализа. Для этого можно использовать различные методы оценки, такие как анализ рыночных долей, изучение спроса на продукцию организации, оценка эффективности маркетинговых компаний и т. д. Оценка эффективности управления производственно-сбытовой деятельностью позволит определить уровень эффективности текущих стратегий и принять меры для улучшения управления производственно-сбытовой деятельностью организации.

После оценки эффективности управления производственно-сбытовой деятельностью необходимо проанализировать и сравнить результаты с планируемыми показателями. Если уровень эффективности управления ниже планируемого, то необходимо проанализировать причины такого низкого уровня и разработать меры для улучшения ситуации.

Также стоит обратить внимание на взаимосвязь между управлением производственно-сбытовой деятельностью и другими функциональными областями организации, такими как финансы, маркетинг, производство и т. д. Правильное управление всеми функциональными областями организации в целом позволяет достичь более высоких финансовых результатов.

Важным этапом является так же формирование рекомендаций по улучшению управления производственно-сбытовой деятельностью. Эти рекомендации должны быть основаны на анализе полученных результатов и ориентированы на повышение эффективности деятельности организации в целом.

В целом, анализ влияния эффективности управления производственно-сбытовой деятельностью на финансовые результаты организации позволяет выявить проблемные области и принять меры для их улучшения, оптимизировать работу всей организации и повысить ее финансовую производительность.

Заключение. Таким образом, на основании результатов исследования можно сделать вывод, что эффективное управления производственно-сбытовой деятельностью является важным фактором, влияющим на финансовые результаты организации, и его совершенствование должно быть постоянным процессом, направленным на достижение финансовой устойчивости и увеличение прибыли.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, Н. В. Управление производственно-сбытовой деятельностью: теория и практика / Н. В. Быков. – Москва: Экономистъ, 2015.
2. Гусева, О. В. Финансовый анализ: учебник для вузов / О. В. Гусева. – Москва: Юрайт, 2018.
3. Джероми, Хоуп. Управление производственно-сбытовой деятельностью / Х. Джероми. – Санкт-Петербург: Питер, 2017.
4. Котлер, Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Армстронг; пер. с англ. – Москва: Вильямс, 2018.
5. Малышева, Л. Н. Финансы предприятия: учебник для вузов / Л. Н. Малышева. – Москва: КноРус, 2016.

УДК 331.103.11(476.5)

Макейчик В. Д., студент

Быков В. В., канд. экон. наук, профессор

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ В СФ «КЛЕВЦЫ»
КУП «ВИТЕБСКОБЛДОРСТРОЙ»**

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Разработаны предложения по совершенствованию организации рабочего места руководителей и специалистов в сельскохозяйственном филиале «Клевцы».

Ключевые слова: рабочее место, мероприятия по улучшению организации рабочего места руководителей и специалистов.

Введение. С рабочим местом как исходным центром организации и управления производством связано осуществление многих функций современного менеджмента и, прежде всего, таких как проектирование и аттестация, разработка технологии и оснастки и др., поэтому правильная организация и обслуживание рабочего места относятся к числу важнейших организационно-экономических задач в сельскохозяйственных организациях.

Цель работы – разработка предложений по совершенствованию организации рабочего места руководителей и специалистов в сельскохозяйственном филиале «Клевцы».

Основная часть. Рабочее место представляет собой закрепленную за отдельным рабочим или группой рабочих часть производственной площади, оснащенную необходимыми технологическим, вспомогательным, подъемно-транспортным оборудованием, технологической и организационной оснасткой, предназначенными для выполнения определенной части производственного процесса.

Каждое рабочее место имеет специфические особенности, связанные с особенностями организации производственного процесса, многообразием форм конкретного труда. Вид рабочего места определяется такими факторами, как тип производства, уровень разделения и кооперации труда, место выполнения работы, содержание труда, степень механизации и автоматизации, число единиц оборудования на рабочем месте. Тип производства в свою очередь связан со специализацией

рабочих мест и означает закрепление за каждым из них группы однородных работ (операций) [2].

Можно выделить две группы задач, в которых требуется определение понятия «рабочее место». Первую составляют технологические, организационные и эргономические задачи, связанные с проектированием технологических и трудовых процессов, совершенствованием условий труда, оперативным регулированием производства. Вторую – задачи планирования численности персонала, анализа рынка труда и обеспечения занятости (рис. 1).



Рис. 1. Основные подходы к изучению понятия «рабочее место»

Проведенный опрос среди руководителей и специалистов сельскохозяйственного филиала «Клевцы» показал следующую удовлетворенность рабочими местами руководителей и специалистов организации (рис. 2).

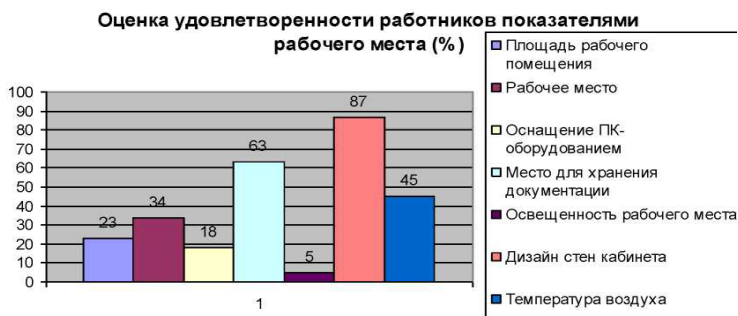


Рис. 1. Оценка удовлетворенности руководителей и специалистов сельскохозяйственного филиала «Клевцы» рабочими местами, %

По данным рис. 2 мы видим наибольшую удовлетворенность руководителями и специалистами сельскохозяйственного филиала «Клевцы» такими показателями, как дизайн стен кабинета и место для хранения документации. В наибольшей степени руководители и специалисты сельскохозяйственного филиала «Клевцы» не удовлетворены такими показателями рабочего места, как освещенность, оснащение персонального компьютера оборудованием, площадь рабочего помещения. Таким образом, рабочие места руководителей и специалистов сельскохозяйственного филиала «Клевцы» нуждается в корректировке и дополнении. Для решения данных проблем мы предлагаем проект по совершенствованию организации рабочего места руководителей и специалистов сельскохозяйственного филиала «Клевцы», который представлен в таблице.

Мероприятия по улучшению организации рабочего места руководителей и специалистов сельскохозяйственного филиала «Клевцы»

Проблема	Мероприятие	Результат
Недостаточная влажность воздуха в помещении	Установка кондиционера или увлажнителя воздуха	Вследствие мероприятия производительность увеличится на 3 %
Плохое освещение рабочего места	Замена простых ламп на люминесцентные	Вследствие мероприятия производительность увеличится на 5 %
Жесткие, нерегулируемые стулья	Замена стульев на подьемно-поворотные и регулируемые по высоте и углам наклона стулья	Вследствие мероприятия производительность увеличится на 8 %
Недостаточное оснащение персонального компьютера оборудованием	Приобретение двух принтеров	Вследствие мероприятия производительность увеличится на 6 %

Примечание. Источник – собственная разработка.

Таким образом, предложенные мероприятия позволят активизировать профессиональную и творческую активность сотрудников, в результате чего повысится производительность труда в сельскохозяйственном филиале «Клевцы».

Заключение. Каждое рабочее место имеет свои специфические особенности, связанные с особенностями организации производственного процесса, многообразием форм конкретного труда. Состояние рабочих мест, их организация напрямую определяют уровень организации труда на предприятии. Кроме этого, организация рабочего места непосредственно формирует обстановку, в которой постоянно находится работник на производстве, что влияет на его само-

чувствие, настроение, работоспособность и, в конечном итоге, на производительность труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Егоршин, А. П. Организация труда персонала: учебник / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 320 с.

2. Пашуто, В. П. Организация и нормирование труда на предприятии / В. П. Пашуто. – Минск, 2017. – 256 с.

УДК 331.103.5

Мельников Н. С., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

МЕСТО И РОЛЬ ПЛАНОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье описано место и роль планово-экономической службы в системе управления производством.

Ключевые слова: планово-экономический отдел, экономический, функции, задачи, место, роль, результаты, оценка, контроль.

Введение. Планирование экономических показателей является неотъемлемой частью современного управления производством. Однако, в связи с увеличивающейся комплексностью и увеличением конкуренции в сфере промышленного производства, роль планово-экономической службы становится все более важной. В данной статье мы рассмотрим место и роль планово-экономической службы в системе управления производством.

Цель работы – определить место и роль планово-экономической службы в системе управления производством.

Основная часть. Планово-экономическая служба (ПЭС) играет важную роль в системе управления производством. Ее место и роль связаны с разработкой и реализацией планов на производство, контролем за их выполнением, анализом экономических и производственных показателей и принятием мер по улучшению производственной деятельности предприятия.

Место ПЭС в системе управления производством определяется ее связью с другими службами предприятия. Так, ПЭС должна тесно взаимодействовать с отделом продаж, производственной службой, отделом технической поддержки, отделом закупок и другими. Это позволяет организовать производственный процесс таким образом, чтобы соответствовать потребностям рынка, контролировать качество производимой продукции, эффективно управлять ресурсами предприятия и сократить затраты [1, с. 274].

Роль ПЭС заключается в разработке и реализации планов, связанных с производством продукции, оценке экономической эффективности этих планов и контроле за их выполнением. Кроме того, ПЭС осуществляет анализ экономических и производственных показателей, оценивает эффективность использования ресурсов и принимает меры по улучшению производственной деятельности предприятия.

ПЭС имеет ряд функций, которые позволяют ей реализовать свою роль в системе управления производством. Основные функции ПЭС:

1. Разработка долгосрочных и краткосрочных планов на производство.
2. Разработка бюджетов предприятия и контроль за их выполнением.
3. Оценка экономической эффективности планов и мероприятий, направленных на улучшение производительности предприятия.
4. Контроль за выполнением производственных планов и принятие мер по их корректировке.
5. Анализ экономических и производственных показателей предприятия и выявление причин неэффективности производства.

Помимо основных функций, ПЭС может выполнять и другие задачи, зависящие от специфики предприятия. Например, на некоторых предприятиях ПЭС может заниматься разработкой стратегии развития, на других – определением товарной политики, на третьих – контролем за использованием материальных ресурсов и т. д. Все это свидетельствует о том, насколько широки возможности ПЭС в управлении производством.

Важно отметить, что работа ПЭС напрямую влияет на конечные результаты деятельности предприятия, его эффективность и прибыльность. Поэтому, руководство предприятия должно обратить должное внимание на организацию работы ПЭС и обеспечить ее средствами и ресурсами, необходимыми для качественного выполнения ее функций. [2, с. 156].

Главная задача ПЭС – обеспечить эффективность производства и повышение его результативности. Для этого на предприятии должны

быть проработаны все производственные процессы. ПЭС должна выявить сильные и слабые стороны производства, а также потенциал предприятия. В соответствии с этими данными, ПЭС должна разработать планы и стратегии, дать рекомендации и контролировать их реализацию.

Среди задач ПЭС также может быть и контроль над использованием ресурсов, сокращение затрат, оптимизация расходов и повышение эффективности использования оборудования и материалов. Важным элементом работы ПЭС являются анализ данных и статистические исследования, которые позволяют более точно определить проблемные зоны и составить эффективные решения.

Еще одна важная задача ПЭС – обучение и повышение квалификации персонала. ПЭС должна разрабатывать программы по развитию сотрудников и руководителей, проводить тренинги и семинары, а также контролировать их результаты.

Важно отметить, что ПЭС на предприятии должна быть гибкой и адаптивной. В условиях постоянно меняющейся экономической ситуации и технологий, ПЭС должна быстро реагировать на изменения и адаптироваться к новым условиям. Поэтому, специалисты ПЭС должны быть подкованы в области новых технологий и методов управления производством [3, с. 113].

Чтобы улучшить работу планово-экономического отдела следует предпринять следующие шаги:

1. Оцените текущую ситуацию. Проведите анализ работы отдела и выясните, что именно необходимо улучшить. Это можно сделать с помощью опросов, интервью и анализа ключевых показателей работы отдела. Убедитесь, что вы понимаете проблемы и места для улучшения, и разработайте план по их решению.

2. Определите долгосрочные цели. Определите, что вы хотите достичь в будущем с помощью отдела планирования и экономики. Например, вы можете задаться целью, удвоить прибыль предприятия АПК или снизить издержки на определенный процент.

3. Совместная работа. Обеспечьте совместную работу между сотрудниками отдела.

4. Улучшите коммуникацию. Часто, проблемы возникают из-за того, что сотрудники не слушают друг друга или не видят общие цели.

Заключение. Таким образом, ПЭС на предприятии играет важную роль в управлении производством. Это служба, которая разрабатывает стратегии и планы на производство, контролирует выполнение планов и анализирует их результаты. ПЭС также выполняет задачи по оптимизации производственных процессов, сокращению затрат и повыше-

нию эффективности использования ресурсов. Важным элементом работы ПЭС является обучение и развитие персонала. Гибкость и адаптивность – еще одни важные качества работы ПЭС.

ЛИТЕРАТУРА

1. Котлер, Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер. – М.: Вильямс, 2017. – 832 с.
2. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2018. – 237 с.
3. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 1. Основы менеджмента: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2017. – 170 с.

УДК 331.103.5

Мельников Н. С., студент

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

СТРУКТУРА И ФУНКЦИИ ПЛАНОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОТДЕЛА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье описаны структура и функции планово-экономического отдела в сельскохозяйственных организациях.

Ключевые слова: планово-экономический отдел, экономический, функции, структура, результаты, оценка, контроль.

Введение. Планирование экономических показателей является неотъемлемой частью современного управления производством. Однако, в связи с увеличивающейся комплексностью и увеличением конкуренции в сфере промышленного производства, роль планово-экономической службы становится все более важной. В данной статье мы рассмотрим структуру и функции планово-экономической службы в сельскохозяйственных организациях.

Цель работы – определить структуру и функции планово-экономического отдела в сельскохозяйственных организациях.

Основная часть. Планово-экономический отдел является одним из ключевых подразделений в сельскохозяйственных организациях. Он выполняет ряд важных функций, направленных на обеспечение эффективного управления предприятием и достижение поставленных

целей. Подробнее рассмотрим структуру и функции планово-экономического отдела [1, с. 293].

Структура планово-экономического отдела сельскохозяйственной организации может различаться в зависимости от ее размера и типа деятельности. В общем случае отдел состоит из нескольких подразделений:

1. Планирования. Это подразделение занимается разработкой годовых и краткосрочных планов развития предприятия, установлением показателей эффективности и контролем за их выполнением.

2. Экономического анализа и бухгалтерии. В этом подразделении ведется учет финансовых операций предприятия, составляются отчеты о прибылях и убытках, расходах и поступлениях денежных средств, проводится экономический анализ деятельности предприятия.

3. Финансов и кредита. Этот блок занимается вопросами привлечения и использования финансовых ресурсов, управлением денежными потоками, обеспечением финансовой устойчивости предприятия.

4. Административного управления. Этот блок занимается организацией работы отдела, контролем и координацией деятельности других подразделений, взаимодействием с руководством предприятия.

Таким образом, структура планово-экономического отдела является комплексной и наделена инструментами для качественного управления предприятием.

У данного отдела много функций. Одна из главных задач – это планирование. Отдел разрабатывает стратегические и оперативные планы работы предприятия, устанавливает показатели эффективности, контролирует выполнение планов и вводит необходимые коррективы.

Еще одна функция – финансовый менеджмент. Отдел управляет денежными потоками, планирует бюджет, принимает решения о распределении финансовых ресурсов. Важно, чтобы отдел грамотно использовал финансовые инструменты и управлял денежными средствами предприятия.

Отдел также занимается экономическим анализом деятельности предприятия. Это позволяет определить эффективность производства, выявить проблемные зоны, разработать план действий для устранения недостатков. Экономический анализ помогает принимать обоснованные и эффективные решения.

Наконец, отдел занимается административным управлением. Он контролирует деятельность других подразделений, связывается с руководством предприятия, инициирует внедрение новых процедур и приемов управления [2, с. 181].

Кроме того, планово-экономический отдел должен следить за изменениями на внешней и внутренней экономической среде и быстро адаптироваться к ним. Для этого отдел может привлекать внешних экспертов и проводить маркетинговые исследования, анализировать конкурентную среду и прочие важные тенденции на рынке.

Еще одна функция планово-экономического отдела – это подготовка отчетов и анализ данных. Каждый месяц отдел должен предоставлять руководству предприятия информацию об экономическом состоянии, выполнении планов, прибылях и убытках, тенденциях развития. Эта информация позволяет принимать своевременные и обоснованные решения, максимально эффективно распоряжаться ресурсами и достигать поставленных целей [3, с. 127].

Кроме того, планово-экономический отдел может заниматься разработкой проектов инвестирования, подготовкой бизнес-планов и стратегической документации. Такие проекты могут включать в себя инвестирование в новое оборудование, расширение продуктовой линейки, введение новых технологий и прочее. Отдел должен обладать навыками проведения экономической оценки проектов, анализа финансовых показателей и подготовки презентаций для инвесторов.

Планово-экономический отдел является одним из самых важных подразделений в сельскохозяйственных организациях. Он выполняет широкий спектр функций, направленных на эффективное управление предприятием и достижение поставленных целей. Благодаря грамотному управлению финансовыми и экономическими ресурсами и разработке эффективных планов предприятие может стать успешным и конкурентоспособным.

Совершенствование работы планово-экономического отдела можно добиться с помощью составления положения о планово-экономической службе, постоянным составлением фотографий рабочего времени для каждого члена службы, составления планов совместной работы с другими подразделениями организации.

Заключение. Таким образом, планово-экономический отдел является неотъемлемой частью управления сельскохозяйственными организациями, который играет ключевую роль в принятии обоснованных решений и достижении целей предприятия. Он выполняет функции по управлению финансами, планированию бизнес-процессов, анализу экономической ситуации, подготовке отчетности и разработке проектов инвестирования. Правильно организованный планово-экономический отдел помогает предприятию улучшать эффективность своей деятельности, обеспечивать устойчивое развитие и конкурентоспособность на рынке.

ЛИТЕРАТУРА

1. Котлер, Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер. – М.: Вильямс, 2017. – 832 с.
2. Быков, В. В. менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2018. – 237 с.
3. Быков, В. В. Менеджмент: курс лекций: в 3 ч. Ч. 1. Основы менеджмента: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2017. – 170 с.

УДК 366.6

Моховикова А. Н., студент

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

ОАО «ХОТИМСКИЙ ТЕХНОКОМПЛЕКС»

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье проанализирована организация управления в акционерном обществе.

Ключевые слова: специализация, управление, акционерное общество.

Введение. Акционерным обществом признается общество, уставный фонд которого разделен на определенное число акций, имеющих одинаковую номинальную стоимость. Участники акционерного общества (акционеры) не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций.

Цель работы – анализ организации управления в акционерном обществе.

Основная часть. Акционерное общество – это коммерческая организация, уставной капитал которой разделен на определенное число акций, удостоверяющих обязательные права акционеров по отношению к акционерному обществу.

Место нахождения акционерного общества определяется местом его государственной регистрации. Акционерное общество должно иметь юридический адрес.

В соответствии с Законом Республики Беларусь «О хозяйственных обществах» от 9 декабря 1992 г., акционерным обществом – является

юридическое лицо, созданное по соглашению юридических лиц и (или) граждан путем объединения их имущества с целью осуществления хозяйственной деятельности. Гражданский кодекс Республики Беларусь определяет акционерное общество, как общество, уставный фонд которого разделен на определенное число акций. Участники акционерного общества (акционеры) не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций.

Общества осуществляют любые виды деятельности, за исключением запрещенных законодательством Республики Беларусь, могут заниматься лицензируемыми видами деятельности при наличии лицензии.

Акционерные общества являются юридическим лицом, имеют фирменное наименование, зарегистрированный фирменный знак, печать со своим наименованием и знаком, вправе иметь штампы, бланки, эмблему.

В наименовании акционерного общества (полном или сокращенном) должны быть указаны: тип общества; предмет его деятельности; сведения о том, чем отличается данное общество от других подобных. Каждое государство формулирует собственные требования к названию, однако существуют общепризнанные нормы и правила. Так, фирменное название должно иметь фразу «акционерное общество». Акционерное общество вправе иметь полное и сокращенное наименование на русском, белорусском и любых других языках.

Акционерные общества обладают полной хозяйственной самостоятельностью в вопросах определения формы управления, принятия хозяйственных решений, сбыта, установления цен, оплаты труда, распределения чистой прибыли. Общество вправе совершать все действия, предусмотренные законом. Акционерные общества могут иметь представительства, филиалы на территории Республики Беларусь и за границей, а также участвовать в капитале других обществ, вправе открывать банковские счета на территории Республики Беларусь и за ее пределами.

Акционерное общество несет ответственность по своим обязательствам всеми имеющимися активами. Общество не несет ответственность по обязательствам своим своих акционеров, может быть истцом и ответчиком в суде.

Акционеры несут ответственность по обязательствам акционерного общества в пределах величины своего вклада или количества имеющихся у них акций. Участники (акционеры) акционерного общества имеют право:

- участвовать в управлении обществом в порядке, определенном уставом;
- распоряжаться принадлежащими им акциями в порядке, предусмотренном законодательством о ценных бумагах;
- получать часть прибыли от деятельности общества и часть имущества при его ликвидации;
- получать информацию о деятельности общества, в том числе знакомиться с данными бухгалтерского учета и отчетности и другой документацией в порядке, определенном дирекцией.

Акционеры обязаны:

- соблюдать требования устава общества и исполнять решения собрания акционеров;
- исполнять принятые на себя обязательства по отношению к обществу;
- оказывать обществу содействие в осуществлении его деятельности;
- не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну общества, не совершать действий, наносящих или могущих нанести ущерб.

В соответствии с законодательством Республики Беларусь акционерные общества могут быть двух видов – открытые и закрытые.

Вид акционерного общества отражается в уставе и в фирменном наименовании.

Заключение. Таким образом, акционерное общество считается созданным с момента его государственной регистрации. Зарегистрированному обществу выдается свидетельство о государственной регистрации. Регистрирующий орган в трехдневный срок сообщает данные государственной регистрации в Министерство финансов Республики Беларусь и Государственный комитет Республики Беларусь по статистике и анализу для включения в государственный реестр и регистр Республики Беларусь.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998 г. № 218-3 (в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2022 г. № 197-3) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2023.
2. Закон Республики Беларусь от 09.12.1992 г. № 2020-XII «О хозяйственных обществах» (в ред. Законов Республики Беларусь от 18.07.2022 г. № 197-3) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2023.

3. Акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью, товарищества с ограниченной ответственностью / под ред. В.Ф. Чигиря. – Минск: Амалфея, 2014. – 356 с.

УДК 631.152:636

Парчевский И. А., студент

Шафранский И. Н., канд. экон. наук, доцент

ПОВЫШЕНИЕ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПРОДУКЦИИ ЖИВОТНОВОДСТВА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье изучен уровень эффективности обновления техники, используемой в отрасли животноводства на примере РСУП «Устье» НАН Беларуси, Оршанского района, Витебской области.

Ключевые слова: управление, отрасль животноводства, эффективность обновления техники.

Введение. Управление отраслью животноводства – обширная тема, благодаря которой можно находить, анализировать и решать различные недостатки в, актуальной для сельского хозяйства, отрасли животноводства. Одна из таких проблем – высокий износ и моральный износ техники и агрегатов. Самый простой способ решения – обновление техники и ее своевременное обслуживание. Но, насколько это будет эффективно с точки зрения экономики? Сегодня мы рассмотрим эту проблему на примере такого хозяйства как РСУП «Устье» НАН Беларуси

Цель работы – изучение уровня эффективности обновления техники, используемой в отрасли животноводства на примере РСУП «Устье» НАН Беларуси, Оршанского района, Витебской области.

Основная часть. Данная проблема характерна для многих хозяйств Республики Беларусь. Для повышения эффективности отрасли, в первую очередь, нужно производить улучшение работы с кормами. Так как, кормовая база – залог эффективности отрасли животноводства. Один из вариантов обновления техники для повышения эффек-

тивности – покупка нового кормораздатчика, например, такой как: Кормораздатчик ИСКР-12 «Хозяин».

Измельчитель-смеситель-раздатчик кормов, предназначен для приготовления (доизмельчения и смешивания) компонентов (зеленая масса, силос, сенаж, рассыпанное и прессованное сено, солома, комбикорма, корнеплоды в измельченном виде, жидкие кормовые добавки) с применением электронной системы взвешивания кормовой смеси, которая обеспечивает возможность программирования 50 рецептов из 30 компонентов.

Кормораздатчик используется только внутри фермерской зоны, так как не предназначен для передвижения по дорогам общего назначения. Кормораздатчик агрегируется с тракторами класса 1,4. Машина состоит из бункера, шнекового рабочего органа, весового механизма, механизма раздачи корма, привода рабочих органов.

Таблица 1. Основные характеристики кормораздатчика ИСКР-1

Характеристики	Показатель
Объем бункера	12 м ³
Оптимальная норма обслуживания голов за смену	1000 голов
Длина	6350 мм
Ширина	2200
Коля	1680±50 мм
Высота	2450/2540 мм
Вес	4500 кг
Дор. Просвет	330/440 мм
Min мощность трактора	80

Экономическую эффективность таких инвестиций, можно отразить наглядно, рассчитав увеличение удоя от одной коровы и рассчитав разницу в выручке от реализации молока с инвестициями и без.

Таблица 2. Увеличение удоя от одной коровы при приобретении кормораздатчика

Среднегодовой удой молока по хозяйству, кг		2023 г. +, – п. п. к 2022 г.
2022	2023	
2859	2887	0,98

Вывод: Хотя, такие инвестиции и не кардинально увеличивают удой от одной головы КРС, зато, при наличии большого поголовья, это может заметно сказаться на выручке от реализации. Тем более, и такого прироста будет достаточно, чтобы окупить кормораздатчик в те-

нии 7 лет при условии, что заемные средства будут составлять от стоимости кормораздатчика 14,8 %, при стоимости кормораздатчика 59000 рублей.

В заключении можно подвести итог того, что обновление техники, которая участвует в производстве продукции животноводства, – первый шаг, к повышению рентабельности отрасли.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки : БГСХА, 2018.
2. Технические характеристики кормораздатчика ИСКР-12 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://svoefermerstvo.ru/product/13476-2/13476-2-izmel-chitel-smesitel-razdatchik-kormov-isrk-12-hozjain/13476-2>. – Дата доступа: 01.12.2022.
3. Сайт-каталог техники марки Хозяин KoblikGroup [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hozain.com/by/product/kormorazdatchiki-s-gorizontalnymi-shnekami/izmelchitel-smesitel-razdatchik-kormov-isrk-12-khozyain-new/>. – Дата доступа: 12.12.2022.

УДК [631.16:658.155]:637*62

Парчевский И. А., студент

Шафранский И. Н., канд. экон. наук, доцент

УЛУЧШЕНИЕ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПРОДУКЦИИ МЯСА КРС

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Изучены виды кормов, для улучшения рентабельности продукции КРС мясного направления, на примере РСУП «Устье» НАН Беларуси.

Ключевые слова: рентабельность продукции мяса КРС, качество мяса, среднесуточный привес живой массы КРС.

Введение. Проблема рентабельности продукции КРС мясного направления актуальна почти во всех хозяйствах, где производится данная продукция. Зачастую, хозяйства с хорошим удоем от одной головы, и не малым размером стада, являются убыточными из-за больших убытков по содержанию скота мясного направления.

Цель работы – изучить виды кормов, для улучшения рентабельности продукции КРС мясного направления, на примере РСУП «Устье» НАН Беларуси.

Основная часть. Качество мяса, среднесуточный привес живой массы КРС тесно связаны с кормовым рационом. В хозяйстве, для кормления КРС используются корма собственного производства. Для повышения прироста живой массы КРС можно добавить в рацион покупные корма. Для примера, мы возьмем комбикорм КК-60П гранулированный. Состав: 1) зерновая группа (пшеница, ячмень, овес, кукуруза); 2) белковое сырье (шрот подсолнечный, шрот соевый); 3) витаминно-минеральное сырье (премикс, фосфат дефторированный, соль).

Преимущества: 1) применяется для сбалансированного кормления быка-производителя с целью избегания его ожирения; 2) для обеспечения организма быка-производителя полноценным кормом, содержащим витамины, питательные и минеральные вещества; 3) содержит большое количество протеина, который необходим для повышения половой активности быков-производителей, а также качества их семени. Качественные показатели: 1) сырой протеин, не менее 18,0 %; 2) кальций, не менее 0,7 %; 3) фосфор, не менее 0,8 %; 4) кормовые единицы в 1 кг, не менее 1,0. Рекомендуемая дозировка – до 4 кг. На голову в сутки, в сухом виде.

Таблица 1. Увеличение среднесуточного прироста при использовании комбикорма

Среднесуточный прирост КРС по хозяйству, г.	
До изменения рациона	С КК-60п
520	573

Вывод. При использовании данного комбикорма можно увеличить среднесуточный прирост КРС на уровень чуть выше среднего по стране.

Таблица 2. Динамика среднесуточного прироста и уровня рентабельности по Республике Беларусь

Показатели	Годы					2021 г. к 2017 г.
	2017	2018	2019	2020	2021	
Среднесуточный привес КРС, г	598	591	590	570	572	95,7 %
Уровень убыточности, %	-33,7	-36,7	-35,8	-37,9	-42,9	-9,2 п. п.

Вывод: Исходя из данной таблицы, мы можем ориентироваться об уровне продуктивности нашего скота, который будет реализован на мясо.

Таблица 3. Рентабельность продукции КРС мясного направления

	Себестоимость	Выручка	Прибыль/Убыток
Без изменения рациона	3499	943	-2556
С КК-60П	3674	1320	-2354

Вывод: Приобретая данный комбикорм, мы можем снизить убыточность продукции на 8 %. В заключении можно сделать вывод, что уровень убыточности мясной продукции крупного рогатого скота можно уменьшить при изменении рациона кормления. Дополнительные комбикорма способны уменьшить убыток, при более меньших вложениях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки : БГСХА, 2018.

2. Каталог кормов для КРС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gaspadar.by/products/Kombikorma/dlya-kr/242.html>. – Дата доступа: 19.12.2022.

3. Статистика по производству основных видов продукции животноводства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny- sector- ekonomiki/ selskoe-hozyaistvo/ selskoe-khozyaistvo/godovye-dannye/proizvodstvo- osnovnykh-vidov-produktsii-zhivotnovodstva/>. – Дата доступа: 19.12.2022.

УДК 631.162(476.5)

Петкун Н. А., студент

Борель К. В., магистр экон. наук, ассистент

**УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСАМИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ В ОАО «ДОВАТОРСКИЙ»**

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,*

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Изучено состояние отрасли животноводства в ОАО «Доваторский».

Ключевые слова: животноводство, финансы сельскохозяйственной организации, среднегодовой удой.

Введение. Важной отраслью сельскохозяйственного производства в Республике Беларусь является животноводство. Животноводство –

одна из важнейших отраслей сельского хозяйства, которая благоприятно влияет на развитие всего сельскохозяйственного производства: оно поднимает общую его продуктивность и эффективность, дает возможность наиболее рационально использовать побочную продукцию и отходы продовольственных и технических культур, дает земледелию ценные органические удобрения, способствует более полному использованию трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.

Цель работы – изучить состояние отрасли животноводства в ОАО «Доваторский».

Материалы и методика исследования. Материалами для исследования послужили годовые отчеты 2020–2022 гг. В работе применялся прием экономического анализа.

Результаты исследования и их обсуждение. В ОАО «Доваторский» получили развитие следующие отрасли: молочное скотоводство, выращивание и откорм КРС. Состав и структуру стада представлено в табл. 1.

Таблица 1. **Поголовье животных**

Вид животных	Годы			2022 г. в % к 2020 г.
	2020	2021	2022	
Крупный рогатый скот всего	4594	4382	4440	96,6
В том числе основное стадо (коровы)	1813	1791	1702	93,9
на выращивании и откорме	2781	2591	2738	98,5

Примечание. Источник – собственная разработка на основе данных организации.

Из данных табл. 1 видно, в ОАО «Доваторский» в 2022 г. по сравнению с 2020 г. поголовье КРС сократилось на 4,4 %, в т. ч. коров – на 6,1 %, молодняка КРС на откорме – на 1,5 %. Основные экономические показатели развития отрасли животноводства приведены в табл. 2.

За 2020–2022 годы в ОАО «Доваторский» показатели продуктивности молодняка животных за анализируемый период имеют следующую тенденцию: среднесуточный прирост живой массы КРС увеличился на 7,3 %, а среднегодовой удой от одной коровы сократился – на 20,1 %; увеличилась трудоемкость производства молока – на 35,9 %, а прироста КРС сократилась на 0,6 %; увеличился и расход ц. к. ед. на 1 ц продукции: молока – на 28,3 %, прироста КРС – на 1,3 %, Такое изменение показателей говорит об увеличении эффективности отрасли животноводства на предприятии (табл. 2).

Таблица 2. Основные экономические показатели животноводства

Показатели	Годы			2022 г. в % к 2020 г.
	2020	2021	2022	
Приходится на 100 га с.-х. земель, гол.: коров	17	17	16	94,1
молодняка КРС на выращивании и от- корме	26	25	26	98,7
Выход телят на 100 гол. коров, гол.	66	58	62	93,6
Среднегодовой удой молока на 1 корову, кг	3351	2859	2676	79,9
Среднесуточный прирост молодняка КРС, г	344	418	369	107,3
Затраты труда на производство 1 ц про- дукции, чел.-ч/ц:				
молоко	3,51	4,84	4,77	135,9
прирост КРС	30,00	27,09	29,81	99,4
Затраты корма на производство 1 ц, ц к. ед.:				
молоко	1,33	1,348	1,707	128,3
прирост КРС	19,441	18,363	19,695	101,3

Примечание. Источник – собственная разработка на основе данных организации.

Состав и структура затрат на производство 1 ц животноводческой продукции за 2022 г. представлена в табл. 3.

Таблица 3. Состав и структура затрат на производство 1 ц продукции животноводства в 2022 г.

Статьи затрат	Молоко		Прирост КРС	
	руб.	%	руб.	%
Затраты – всего	76,17	100	631,17	100
В т. ч.: оплата труда с начислениями	21,15	27,8	138,21	21,9
корма	31,77	41,7	253,12	40,1
затраты на содержание основных средств	3,23	4,2	18,43	2,9
работы и услуги	6,19	8,1	88,08	14,0
энергоресурсы	2,31	3,0	5,69	0,9
нефтепродукты	7,84	10,3	38,48	6,1
прочие прямые затраты	1,84	2,4	65,04	10,3
затраты по организации производства	1,84	2,4	24,12	3,8

Примечание. Источник – собственная разработка на основе данных организации.

В структуре затрат на производство 1 ц молока наибольший удельный вес занимает статья «корма» – 41,7 % или 31,77 руб., также статья «оплата труда» – 27,8 %. Аналогично и по приросту КРС наибольший удельный вес в затратах приходится на корма – 40,1 %.

УДК 142:43:91

Потупчик В. А., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

МЕТОД ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ СОВЕЩАНИЙ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Статья описывает метод оценки эффективности проведения совещаний в организациях. В ней рассмотрены основные критерии успешности совещания, такие как достижение поставленных целей, активное участие участников, установление дальнейших действий.

Ключевые слова: совещания, эффективность, методы оценки, участники, решения, продуктивность, обратная связь, оценка, анализ, улучшение, результаты.

Введение. Финалом совещания является общая оценка эффективности этой деловой встречи. Ведь очень важно для руководителя создавать у своих сотрудников оптимистической настрой на будущее, хорошее видение перспектив совместной деятельности.

Цель работы – анализ метода оценки проведения эффективного совещания.

Основная часть. В целом, необходимо руководствоваться мудрым законом Оулда и Кана: «Эффективность совещания обратно пропорциональна числу участников и затраченному времени» [1, с. 103–104].

Чтобы получить минимальное значение стоимости совещаний, менеджер должен знать слагаемые эффективности проведения деловых совещаний. Их великое множество. Они носят как субъективный, так и объективный характер. Нами предлагаются наиболее значимые слагаемые, которые применительно к управленческой ситуации можно детализировать и конкретизировать.

1. Создание благоприятных условий для коллективной работы и коллективного решения.

Если на совещании рассматриваются сложные проблемы, то надо непременно обеспечить условия для коллективного умственного труда присутствующих. О том, что работа вместе с группой удалась, можно говорить тогда, когда результат ее:

– выше результата труда лучшего члена группы;

– лучше суммы индивидуальных результатов всех членов группы.

Групповая работа требует специальной подготовленности. При физическом труде это правило, само собой разумеется (коллективный труд всегда производительнее), но при умственном труде достигнуть соответствующего результата значительно сложнее.

2. Начало деловых совещаний в точно назначенное время и сжатые графики работы.

3. Формирование атмосферы непринужденности и деловитости.

Обстановка на совещании чаще всего зависит от руководителя. Деловому сотрудничеству мешают чрезмерная критика, разнообразные сетования и т. п. Для создания атмосферы непринужденности и деловитости надо, чтобы его участники чувствовали себя равными и ощущали значимость рассматриваемых проблем. Руководитель совещания должен следить за тем, чтобы непринужденность не подавляла деловитость, и наоборот.

Неприятную для всех проблему надо рассматривать в конце совещания и, по возможности, коротко. Большинство же таких проблем необходимо решать в индивидуальном порядке. Лучше, когда в начале совещания своими мыслями поделятся менеджеры и специалисты низших уровней управления.

Менеджер совещания обязан создавать деловую и в то же время свободную обстановку, в которой каждый чувствует себя раскованно. Гнет, атмосфера страха и недоброжелательности никак не способствуют эффективной коллективной работе. Задача совещания – не найти виновного, а решить проблему. Свободное и откровенное изложение работниками своих мыслей, а также их непринужденность в общении значительно сократят потери времени.

4. Эффективность ведения записей.

Хорошо организованные записи помогают внимательно следить за ходом совещания, делать обобщения, вносить конкретные предложения и накапливать полезную информацию.

5. Обеспечение активности всех участников совещания.

Председательствующий должен учитывать так называемый психологический феномен и организовать такой порядок выступлений, при котором их очередность будет обратно пропорциональна авторитету и положению выступающего. Это обусловлено тем, что более молодые сотрудники весьма неохотно высказывают свою точку зрения – особенно тогда, когда она не совпадает с уже высказанным мнением руководителя. Именно поэтому свежие, нестандартные решения проблем, исходящие от более молодых сотрудников, чаще всего просто не обсуждаются.

Другой способ повысить активность на совещании – потребовать от каждого его участника, чтобы тот непременно выступил.

6. Обсуждение особых мнений.

Как уже отмечалось, гарантией успешного проведения совещания является учет мнений всех его участников. Конечно, некоторые из них могут быть и ошибочны. Но в этом случае руководитель совещания должен коротко объяснить причину возникновения ошибочного мнения (никто не должен покидать совещание с таким чувством, что его точка зрения правильна, а решение совещания ошибочно).

Вторую, чаще всего большую часть особых мнений составляют суждения, высказанные такими людьми, которые стремятся расширить или, наоборот, сузить выдвинутое предложение или проблему. Эти мнения и требуют обсуждения, потому что, как правило, они представляют собой особую ценность и позволяют достигнуть положительных результатов. На совещании нельзя прибегать к голосованию, ибо это уже будет не совещание, а собрание. При обсуждении особых мнений следует, если есть в этом необходимость, критиковать точки зрения, подходы к решению проблем, но не самих людей.

В заключение любому участнику совещания можно предложить рекомендации, учет и выполнение которых, несомненно, повысит их результативность.

Уверены ли вы, что ваше участие в данном совещании (в целом или в частности) крайне необходимо?

В чем состоит ваш вклад в успешное проведение совещания?

Совещающиеся должны создать единую рабочую группу, основной задачей которой является анализ таких проблем работы организации, осуществление которых не входит в компетенцию каждого участника в отдельности. Групповая работа должна обеспечить выявление предложений, достижение которых в индивидуальном порядке невозможно.

Умение слушать и анализировать на совещании – это важнейшие и необходимые качества, требующие постоянного совершенствования.

На совещании должен говорить один человек, высказывая свою точку зрения по возможности четко и кратко. Прерывать выступающего нельзя. Слово для дополнения высказанной мысли дается в порядке очередности.

Участникам совещания в ходе обсуждения вопроса надо делать пометки.

Участники совещания должны вовлечь в процесс разработки решения и менее активных членов, чтобы дать всем присутствующим возможность для самовыражения. Это одна из предпосылок хорошего и результативного сотрудничества.

От положительного решения какой-либо общей рабочей проблемы зависит лучшее удовлетворение запросов и потребностей каждого отдельного работника. Постарайтесь найти и понять эти связи.

При выработке решения и в ходе анализа проблем ни один участник совещания не должен пытаться навязать другим мнение, опирающееся на официальную позицию начальства. Подавление мысли других ведет к потере ценной информации.

В каждом выступлении должна быть, по меньшей мере, одна ценная (ведущая) идея (предложение).

Каждый доклад должен завершаться кратким заключением, в котором обращается внимание на главное.

Знайте, что эффективность каждого совещания зависит от действенности подготовки к совещанию и уровня его проведения.

Таким образом, совещание при соответствующем уровне его подготовки и проведения является эффективным методом управленческой деятельности, так как в основе решений, принимаемых по различным проблемам и вопросам, лежат коллективные обсуждения и рекомендации

Заключение. Потребность проведения совещаний заключается в ускорении процесса принятия решений и повышения их обоснованности, для эффективного обмена мнениями и опытом, для быстрого доведения конкретных целей до исполнения, но самое главное, для эмоционального воздействия участников совещания и, как следствие, на весь коллектив. Как показывает опыт, деловые совещания не всегда приносят ожидаемый эффект из-за того, что многие руководители не знают технологию их организации и проведения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Марьясова, Н. В. Управленческое общение как основной социально-психологический аспект профессиональной деятельности руководителя: учеб.-метод. материалы / Н. В. Марьясова. – Санкт-Петербург, 2019. – 140 с.
2. Семенов, А. К. Основы менеджмента / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 5 изд., перераб. и доп. – М.: Дашков И. К., 2016. – 312 с.
3. Ниренберг, Дж. Маэстро переговоров / Дж. Ниренберг. – М.: Парадокс, 2019. – 416 с.
4. Рекс, Блэк. Ключевые процессы тестирования. Планирование, подготовка, проведение, совершенствование / Блэк Рекс. – М.: ЛЮРИ, 2019. – 906 с.
5. Быков, В. В. Менеджмент: курс лекций: в 3 ч. Ч. 1. Основы менеджмента: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2017. – 170 с.

УДК 331.103-057.17(476.1)

Прыгова К. А., студент

Шафранский И. Н., канд. экон. наук, доцент

**ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА И ПУТИ
ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В ОАО «СТАРОСЕЛЬСКОЕ»
КРУПСКОГО РАЙОНА**

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Изучены планирование рабочего дня работников управления, условия труда, определение эффективности управленческого труда.

Ключевые слова: планирование рабочего дня работников управления, условия труда, эффективность управленческого труда.

Введение. Управленческий труд – особый, специфический вид человеческой деятельности, которым занимается специальный аппарат, состоящий из руководителей, специалистов и технических рабочих. Основная его задача заключается в координации совместных усилий коллектива и каждого его члена, направленных на достижение конкретных запланированных результатов [4].

Работники управленческого труда играют большую роль в деятельности любого предприятия или организации. Для того, чтобы их труд был результативным, требуется повсеместно внедрить научную организацию управленческого труда (НОУТ) на основе новейших достижений науки, техники и передовой практики [1].

Основная часть. Успешное функционирование системы разделения и кооперации труда на предприятии невозможно без разработки нормативных документов, регламентирующих деятельность функциональных производственных подразделений (служб) и отдельных исполнителей. К числу таких нормативных документов относятся положения о структурных подразделениях и должностные инструкции работников, во многом способствующие повышению эффективности работы аппарата управления, исполнительской дисциплины и ответственности [3].

Специалисты ОАО «Старосельское» осуществляют непосредственно свои функциональные обязанности, согласно должностным инструкциям. Анализ должностных инструкций работников аппарата

управления ОАО «Старосельское» показал, что они соответствуют все должностные инструкции имеют требуемые пять разделов:

- Общие положения;
- Должностные обязанности;
- Права;
- Взаимоотношения (связи по должности);
- Оценка работы и ответственность (ответственность).

Как негативную сторону, следует отметить, что в ОАО «Старосельское» нет положения структурных подразделениях.

Эффективность регламентации управленческой деятельности определяется следующими показателями: коэффициентом регламентации деятельности структурных подразделений, коэффициентом регламентации труда среди работников аппарата управления [2].

Коэффициент регламентации деятельности между структурными подразделениями определяется по формуле (1):

$$K = \frac{\Pi_y}{\Pi_{\text{общ}}} (1 - H_{\phi}), \quad (1)$$

где Π_y – количество самостоятельных подразделений, имеющих утвержденные положения о службах;

$\Pi_{\text{общ}}$ – общее количество самостоятельных подразделений;

H_{ϕ} – удельный вес затрат несвойственных затрат рабочего времени.

Данный коэффициент равен нулю, так как на предприятии не имеется разработанных положений о структурных подразделениях.

Коэффициент регламентации труда работников K_p определяется по формуле (2)

$$K_p = \frac{D_p}{D_{\text{общ}}} (1 - \Phi_{\phi}), \quad (2)$$

где D_p – количество работников, имеющие должностные инструкции;

$D_{\text{общ}}$ – общее количество работников;

Φ_{ϕ} – удельный вес несвойственных функций.

$$K_p = \frac{28}{31} (1 - 0,53) = 0,42.$$

Таким образом, на предприятии необходимо уделить внимание редакции имеющихся должностных инструкций с учетом недостатков, установленных выше, а также разработать положения о структурных подразделениях.

Необходимо также отметить, что в ОАО «Старосельское» система планирования труда работников аппарата управления не развита, так как на предприятии у работников аппарата управления не имеется личных творческих планов, распорядка рабочей недели, плана работы на месяц и год. Единственными документами, регламентирующими порядок выполнения работы у нанимателя, являются правила внутреннего распорядка и коллективный договор ОАО «Старосельское».

Анализ штатного расписания аппарата управления ОАО «Старосельское» показал, что на предприятии имеет место большая нехватка кадров. Также производительность аппарата управления находится не на высоком уровне. В ОАО «Старосельское» 58,0 % административно–управленческого персонала имеют высшее образование, в связи с чем, мы предлагаем организовать учебу руководителей и специалистов со средним специальным образованием в высших учебных заведениях. При составлении плана повышения уровня образования и повышения квалификации необходимо учитывать, что повышение уровня образования работников, имеющих возраст более 42–45 лет не целесообразно, они должны повышать свой профессиональный уровень через курсы повышения квалификации. Следует отметить, что нецелесообразно повышать уровень образования и квалификацию работающим пенсионерам и работникам, которым остался год до пенсии, поэтому из числа работников, предприятию необходимо заочно обучить пять человек. На замещение работников управления предпенсионного возраста, предприятию необходимо привлекать молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения.

Также работа по совершенствованию планирования рабочего времени работников аппарата управления ОАО «Старосельское» должна включать разработки личных творческих планов и планов работы на год, что приведет к ускорению слаженности и повышению экономической эффективности труда работников управления.

Заключение. Основной предпосылкой хорошей работы управленческого аппарата любого предприятия наряду с правильным разделением труда и ответственности является, прежде всего, организация сотрудничества между отдельными руководителями и структурными подразделениями.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балашов, А. П. Основы менеджмента: учеб. пособие / А. П. Балашов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 288 с.

2. Вдовина, О. А. Стратегия кадрового менеджмента: учеб. пособие / О. А. Вдовина, С. Д. Резник, О. А. Сазыкина; под общ. ред. проф. С. Д. Резника. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 167 с.

3. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва: Магистр, ИНФРА-М, 2020. – 656 с.

4. Тихомирова, О. Г. Менеджмент организации: теория, история, практика: учеб. пособие / О. Г. Тихомирова, Б. А. Варламов. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 256 с.

УДК 331.108.22-057.17(476.1)

Прыгова К. А., студент

Шафранский И. Н., канд. экон. наук, доцент

НОРМИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ АППАРАТА УПРАВЛЕНИЯ И ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ В ОАО «СТАРОСЕЛЬСКОЕ» КРУПСКОГО РАЙОНА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Изучены нормирование численности аппарата управления и пути его улучшения.

Ключевые слова: аппарат управления, нормирование численности аппарата управления, система управления персоналом, норма численности.

Введение. Норма численности – это необходимая численность работников, устанавливаемая для выполнения всех трудовых процессов по закрепленным за службой функциям [4]. Норма управляемости устанавливается для руководителей предприятий или подразделений и измеряется оптимальным числом работников, непосредственно подчиненных одному руководителю: для директора унитарного предприятия, акционерного общества – числом непосредственно подчиненных ему руководителей подразделений, служб, главных специалистов; для начальников производственных участков, цехов, управляющих отделениями – числом непосредственно подчиненных ему бригадиров, заведующих фермами, специалистов; для бригадиров растениеводческих и животноводческих бригад (ферм) – числом непосредственно подчиненных ему звеньевых, рабочих [2].

Цель работы – изучить нормирование численности аппарата управления и пути его улучшения, т. е. анализ нормирования численности в ОАО «Старосельское» и предложения по совершенствованию.

Основная часть. Нормирование численности работающих является ключевым, опорным звеном всей системы управления персоналом. Грамотное, научно обоснованное решение возникающих здесь проблем позволяет не только рассчитать потребную численность работающих по профессиям, квалификации, осуществить расстановку людей по подразделениям и тем самым заложить количественную базу для формирования системы управления персоналом [1]. Оно в значительной мере предопределяет успешность всей производственной деятельности коллектива организации [3]. Отраслевые нормы численности аппарата управления на предприятии ОАО «Старосельское», произведенные по данным постановления Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь. Всего в организации 102 человека.

Норма численности в ОАО «Старосельское»

№ п/п	Наименование должности	Код должности	Фактическое количество штатных единиц	Условия введения штатных единиц	Отклонения фактического от нормативного показателя
1	2	3	4	5	6
1	Директор	1120-014	1	1 на организацию	0
2	Зам. директора	1120-014	0	1 на организацию	-1
3	Диспетчер	241-004	1	1 на организацию	0
4	Специалист по идеологической работе	3342-001	Совмещение должностей	1 (до 400 чел.)	За счет совмещения должностей
5	Инженер по ОТ и транспортной безопасности	2149-022	1	1 на организацию	0
6	Инспектор по кадрам	3333-003	1	1 от 51 до 250 человек	0
7	Главный агроном	1311-002	1	1 на организацию	0
8	Ведущий агроном	2132-002	0	1 на каждые 4000 га условной площади(3747)	-1
9	Главный зоотехник	1311-007	1	1 на организацию	0
10	Зоотехник	2132-007	0	1 на каждые 1200 условных голов (664)	-1

1	2	3	4	5	6
11	Главный ветеринарный врач	1311-006	0	1 на организацию	-1
12	Ветеринарный врач	2250-002	1	1 на 850 усл. голов (664)	0
13	Ветфельдшер	3240-001	0	1 на 850 усл. голов (664)	-1
14	Главный инженер	1311-092	1	1 на организацию	0
15	Заведующий ремонтной мастерской	1321-027	2	1 на каждую ремонтную мастерскую (2)	0
16	Инженер-электрик	2151-032	0	1 на организацию	-1
17	Главный экономист	1211-003	1	1 на организацию	0
18	Главный бухгалтер	1211-002	1	1 на организацию	0
19	Бухгалтер	3313-001	3	1 до 600 – штатная единица на каждые 80 человек (102)	+2
20	Заведующий складом	1324-030	2	1 на структурное подразделение (2)	0
21	Заведующий нефтескладом	1324-024	2	1 на структурное подразделение (2)	0
22	Производитель работ	1323-041	0	1 на организацию	-1
	Итого...	–	19,5	25	5,5

Анализ управления ОАО «Старосельское» показал, что на предприятии большая нехватка кадров. Также производительность аппарата управления находится на низком уровне. В ОАО «Старосельское» 58,0 % административно-управленческого персонала имеют высшее образование, в связи с чем, мы предлагаем организовать учебу руководителей и специалистов со средним специальным образованием в высших учебных заведениях, произвести обучение по вакантным должностям исходя из нормативных данных. При составлении плана повышения уровня образования и повышения квалификации необходимо учитывать, что повышения уровня образования работников, имеющих возраст более 42–45 лет не целесообразно, они должны повышать свой профессиональный уровень через курсы повышения квалификации. Следует отметить, что нецелесообразно повышать уровень образования и квалификацию работающим пенсионерам и работникам, которым остался год до пенсии, поэтому из числа работников, пред-

приятно необходимо заочно обучить пять человек. На замещение работников управления предпенсионного возраста, предприятию необходимо привлекать молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения.

Также работа по совершенствованию планирования рабочего времени работников аппарата управления ОАО «Старосельское» должна включать разработки личных творческих планов и планов работы на год, что приведет к ускорению слаженности и повышению экономической эффективности труда работников управления.

Заключение. Основной предпосылкой хорошей работы управленческого аппарата любого предприятия наряду с правильным разделением труда и ответственности является, прежде всего, организация сотрудничества между отдельными руководителями и структурными подразделениями.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балашов, А. П. Основы менеджмента: учеб. пособие / А. П. Балашов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 288 с.
2. Вдовина, О. А. Стратегия кадрового менеджмента: учеб. пособие / О. А. Вдовина, С. Д. Резник, О. А. Сазыкина; под общ. ред. проф. С. Д. Резника. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 167 с.
3. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва: Магистр, ИНФРА-М, 2020. – 656 с.
4. Тихомирова, О. Г. Менеджмент организации: теория, история, практика: учеб. пособие / О. Г. Тихомирова, Б. А. Варламов. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 256 с.

УДК 331.103-057.17

Прыгова К. А., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

ТРУД РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ОСОБЕННОСТИ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье описан труд руководителя и его особенности.

Ключевые слова: руководитель, труд, организация, сотрудник, проблема.

Введение. Труд руководителя является одним из ключевых направлений в сфере управления персоналом, в котором руководитель

играет важную роль в организации и управляет деятельностью сотрудников. Труд руководителя – умственный труд, состоящий из трех составляющих: организационно-административной и воспитательной, аналитической и конструктивной; информационно-технической. Предметом труда руководителя является информация, а результатом – управленческое решение. [2] Руководитель – это человек, который не только занимается непосредственно управлением подчиненных, но и отвечает за успешность организации в целом. Труд руководителя является одновременно сложным и ответственным, и требует от него высокой квалификации и определенных особенностей. [1]

Цель работы – анализ труда руководителя и выявление ключевых особенностей, необходимых для успешного выполнения его обязанностей. Работа направлена на изучение требований, предъявляемых к руководителю, его роли в организации, особенностей руководства персоналом, умения эффективно распределять задачи и принимать решения.

Основная часть. В современном мире труд руководителя является одним из наиболее актуальных и важных направлений в сфере управления персоналом. Руководитель играет ключевую роль в организации, осуществляя контроль и координацию деятельности сотрудников, а также принимая стратегические решения, которые влияют на успех бизнеса в целом. Одним из важнейших навыков, которыми должен обладать руководитель, является умение мотивировать сотрудников и создавать благоприятную рабочую атмосферу. Кроме того, руководитель должен обладать знаниями и опытом в области управления конфликтами, коммуникации и принятия решений.

В настоящее время одной из главных проблем труда руководителя является нехватка квалифицированных кадров. Это связано с тем, что рынок труда постоянно меняется, и организации вынуждены адаптироваться к новым условиям и требованиям. В связи с этим, руководители должны уметь быстро находить и привлекать квалифицированных сотрудников, что может быть непростой задачей. Кроме того, существует проблема сохранения сотрудников, которая является актуальной для многих организаций. Руководители должны уметь создавать условия, которые мотивируют сотрудников оставаться в организации на долгосрочной основе. Также одной из проблем труда руководителя является необходимость постоянного обучения и саморазвития. Руководитель должен быть готов к новым вызовам и изменениям в работе, поэтому ему необходимо постоянно совершенствовать свои знания и навыки.

Основной задачей руководителя является достижение целей организации. Для этого он должен уметь эффективно координировать работу всех подчиненных и заботиться о развитии команды [3]. Руководитель должен понимать, что его успех зависит от успеха всей команды, и поэтому должен работать на достижение общих целей. Одной из основных особенностей труда руководителя является способность к управлению людьми. Руководитель должен иметь хорошие коммуникативные навыки и умение вести переговоры [2]. Он должен быть справедливым, честным и уважительным к сотрудникам, и готовым помочь им в случае необходимости. Также руководитель должен быть убедительным и уметь мотивировать команду на достижение общих целей. Для успеха в труде руководителя также важна эффективность. Руководитель должен уметь распределять задачи между членами команды и следить за выполнением работ в соответствии с графиком. Также руководитель должен уметь анализировать и оценивать работу подчиненных, и понимать, какие изменения необходимы для повышения эффективности работы. Еще одной из важных особенностей труда руководителя является умение принимать решения. Руководитель должен уметь анализировать ситуации и принимать решения, которые будут наилучшими для организации. Также руководитель должен быть готов к риску и уверенным в своих решениях. В целом, труд руководителя является сложным и ответственным, и требует от него высокой квалификации и определенных особенностей. Эффективность работы и успех организации в большой степени зависят от того, как хорошо он выполняет свои обязанности.

Для решения проблемы нехватки квалифицированных кадров, руководители могут использовать различные методы, такие как активное поиск и привлечение кандидатов, улучшение условий работы и предоставление возможностей для профессионального роста и развития. Также можно использовать программы стажировки и обучения новых сотрудников, а также сотрудничать с учебными заведениями для привлечения студентов на стажировку. Проблему сохранения сотрудников можно решить таким образом – руководители могут создавать условия, которые мотивируют сотрудников оставаться в организации на долгосрочной основе. Это может включать в себя улучшение условий труда, предоставление возможностей для профессионального и личного развития, повышение заработной платы, создание комфортной и благоприятной рабочей атмосферы и т. д. Для решения проблемы необходимости постоянного обучения и саморазвития, руководители могут участвовать в профессиональных обучающих программах, посещать конференции и семинары, читать специализированную литературу и т. д. Также важно создавать условия для обучения сотрудни-

ков внутри организации, например, проводить внутренние тренинги и мастер-классы.

Заключение. В заключение можно сказать, что труд руководителя является одним из наиболее ответственных и важных видов труда в любой организации. Руководитель должен обладать не только высокой квалификацией и опытом работы, но и иметь множество других качеств, таких как умение принимать решения, организаторские способности, коммуникабельность, способность мотивировать сотрудников и многое другое. Эффективное руководство персоналом, правильное распределение задач и ресурсов, а также принятие правильных решений способны существенно повлиять на успех организации. Важно также отметить, что особенности труда руководителя могут существенно отличаться в зависимости от конкретной организации, ее размера, направления деятельности и других факторов. Поэтому каждый руководитель должен постоянно улучшать свои знания и навыки и адаптироваться к конкретным условиям в организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, В. В. Менеджмент: курс лекций. В 2 ч. Ч. 1. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2018. – Ч. 2. – 239 с.
2. Кокиц, Е. В. Управление производством: курс лекций / Е. В. Кокиц. – Горки: БГСХА, 2022. – 136 с.
3. Недюхина, О. М. Организация, нормирование и оплата труда. Курс лекций: учеб.-метод. пособие / О. М. Недюхина, О. П. Кольчевская. – Горки: БГСХА, 2022. – 171 с.

УДК 338.4

Расчанская М. А., студент

Кокиц Е. В., канд. экон. наук, доцент

СОСТОЯНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ РАСТЕНИЕВОДСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье дана оценка развития производства продукции растениеводства в Республики Беларусь в соответствии с Программой повышения эффективности агропромышленного комплекса, Программой совершенствования агропромышленного комплекса Республики Беларусь и другими государственными программами.

Ключевые слова: растениеводство, национальный агропромышленный комплекс, эффективность сельскохозяйственного производства.

В современных условиях развитие агропромышленного комплекса осуществляется в соответствии с Программой повышения эффективности агропромышленного комплекса, Программой совершенствования агропромышленного комплекса Республики Беларусь и другими государственными программами, в целях создания условий для устойчивого развития агропромышленного комплекса Республики Беларусь.

Государственные программы разработаны в целях повышения экономической эффективности агропромышленного комплекса, развития конкурентоспособного и экологически безопасного сельского хозяйства, ориентированного на укрепление продовольственной безопасности Республики Беларусь, обеспечения полноценного питания и здорового образа жизни населения, сохранения и развития сельской местности.

Сельскохозяйственное производство и рынок продовольствия – это сложные системы, которые не работают в автоматизированном режиме рынка, а требуют детального и значительного государственного регулирования и финансовой поддержки.

Сельское хозяйство – важнейшая отрасль материального производства, национального хозяйства Республики Беларусь. Оно обеспечивает продуктами питания население страны, поставляет сырье для ряда перерабатывающих отраслей промышленности. Сельское хозяйство неразрывно связано с отраслями промышленности, которые удовлетворяют его потребности в различных материально-технических ресурсах.

Сельское хозяйство является отраслью, которая способна обеспечить мультипликативный эффект в экономике. Формируя свои потребности, отрасли сельского хозяйства могут влиять на процессы диверсификации экономики страны, выступая в роли катализатора экономического развития. Основной долгосрочной стратегической целью для сельскохозяйственного производства должен стать переход не только от экстенсивной к интенсивной технологии производства, но и от импортозамещения к экспортоориентированному сельскому хозяйству [1, с. 137].

Объем производства сельскохозяйственной продукции является одним из основных показателей, характеризующих деятельность сельскохозяйственных организаций. От его величины зависят объем реали-

зации продукции, уровень ее себестоимости, сумма прибыли, уровень рентабельности, финансовое положение организации, ее платежеспособность и другие экономические показатели.

В табл. 1 рассмотрена динамика производства продукции растениеводства.

Таблица 1. Динамика производства продукции растениеводства в сельскохозяйственных организациях Республики Беларусь за 2017–2021 гг., тыс. т

Год	Картофель	Овощи	Зерновые и зернобобовые культуры	Свекла сахарная
2017	771	263	7595	4862
2018	598	228	5826	4699
2019	653	237	6939	4824
2020	523	210	8264	3906
2021	473	186	6970	3801
2021 г. в % к 2017 г.	61,3	70,7	91,8	78,2

Примечание. Источник – рассчитано автором на основании источника [2].

Государственная поддержка села, инвестиции, внедрение новых технологий, сортов растений и пород животных позволили увеличить производство сельхозпродукции в общественном секторе. Однако в 2021 г. по сравнению с 2017 г. в сельскохозяйственных организациях наблюдается снижение объемов по всем производствам продукции растениеводства: по картофелю – на 38,7 %, овощам – на 29,3 %, сахарной свекле – на 21,8 % и по зерновым – на 8,2 %.

Значительная роль в повышении эффективности сельскохозяйственного производства отводится поступлению в сельскохозяйственную отрасль высокопроизводительной техники и оборудования.

Поддержка государства способствует поступлению в сельскохозяйственную отрасль высокопроизводительной техники и оборудования, передовых технологий. Вместе с тем поступление некоторых сельскохозяйственных машин меньше их выбытия, что приводит к снижению их количества в сельскохозяйственных организациях (табл. 2).

Важнейшей задачей растениеводства является повышение плодородия почв и урожайности, роста производства зерна, кормов и другой продукции.

Главным условием повышения урожайности и увеличения валовых сборов сельскохозяйственных культур является внедрения в хозяйствах научно обоснованной системы мероприятий по земледелию.

Решение этой задачи в перспективе связано с внедрением в сельскохозяйственное производство прорывных инновационных технологий и новейших научных разработок, призванных вывести сельскохозяйственные организации на качественно новый уровень.

Таблица 2. Наличие сельскохозяйственной техники в сельскохозяйственных организациях Республики Беларусь за 2017–2021 гг.

Вид сельскохозяйственной техники	Год				
	2017	2018	2019	2020	2021
Тракторы, тыс. шт.	40,4	39,4	39,0	38,1	37,2
Комбайны:					
– зерноуборочные, тыс. шт.	9,4	9,2	8,8	8,7	8,3
– картофелеуборочные, тыс. шт.	0,9	0,8	0,8	0,7	0,7
– свеклоуборочные, шт.	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
– льноуборочные, шт.	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4

Примечание. Источник: [2, с. 33–35].

Беларусь располагает значительными возможностями для увеличения валовых сборов зерновых и технических культур, картофеля и овощей, а также кормов для животноводства. Основным источником роста является повышение урожайности на основе интенсификации производства. Достаточное увлажнение почвы обеспечивает в Беларуси высокую эффективность использования минеральных удобрений в сочетании с органическими.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гануш, Г. И. Феномен рыночного хозяйства: опыт развития и новая экономическая реальность (на примере АПК Беларуси) / Г. И. Гануш, Я. С. Ядгаров, В. А. Сидоров // Белорусский экономический журнал. – 2016. – С. 131–141.
2. Сельское хозяйство Республики Беларусь: стат. сб. / Нац. стат. сб. – Минск, 2016. – С. 229.

УДК 631.152:658.562:636(476.1)

Ратомский Д. В., студент

Панасюга Н. П., магистр экон. наук, старший преподаватель

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ В ОТРАСЛИ ЖИВОТНОВОДСТВА В ОАО «НЕСВИЖСКИЙ РАЙАГРОСЕРВИС»

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Сельское хозяйство нашей страны на современном этапе представляет собой высокоинтенсивную отрасль, развитие которой все в большей степени определяется научно-техническим прогрессом, концентрацией и специализацией производства на базе межхозяйственной кооперации и агропромышленной интеграции.

В современных условиях главная составляющая конкурентоспособности любой организации – способность обеспечить постоянно возрастающие требования рынка и конкретных заказчиков. Одним из путей решения этой непростой задачи является разработка и внедрение постоянно совершенствующейся системы качества, отвечающей самым высоким требованиям. Решение проблемы качества является неотъемлемым элементом стратегии развития любых организаций.

Ключевые слова: качество продукции, сельскохозяйственная продукция, отрасль животноводства.

Цель работы – разработать рекомендации и предложения по совершенствованию управления качеством труда и продукции в отрасли животноводства в ОАО «Несвижский райагросервис».

Основная часть. Качество продукции представляет собой соответствие продукции требованиям нормативной и технической документации. Оно характеризуется комплексом присущих ему свойств, и степенью соответствия товара функциональным, органолептическим, эстетическим и другим требованиям, определяющим возможность удовлетворения тех или иных потребностей. В связи с этим, большое внимание уделяется товарным свойствам, которые представляют собой особенности продукции, проявляющиеся в сфере товарного обращения, потребления или эксплуатации [1].

В целом, оценка качества продукции представляет собой установление соответствия продукции общественным потребностям. Но количественная оценка потребностей – трудоемкий процесс, в связи с этим,

на практике оценивается не само качество продукции, а уровень ее качества. Уровень качества продукции представляет собой относительную характеристику качества продукции, основанную на сравнении значений показателей качества оцениваемого товара с базовыми значениями соответствующих показателей [2].

Для совершенствования управления качеством продукции в отрасли животноводства в ОАО «Несвижский райагросервис» можно предложить систематическое материальное и моральное стимулирование труда рабочих при достижении высоких качественных показателей, что позволит повысить ответственность за выполняемую работу. Также необходимо повышать профессиональный уровень сотрудников, использовать информационные технологии [3].

Управление качеством осуществляется путем реализации управленческих функций. Как правило, к ним относятся: планирование качества; политика в области качества; взаимодействие с внешней средой; обучение и мотивация персонала; организация работы по качеству; информация о качестве продукции, потребностях рынка и НТП; разработка необходимых мероприятий; реализация мероприятий; контроль качества.

Важнейшее направление повышения экономической эффективности производства продукции животноводства – рост продуктивности животных при экономном расходовании материально-денежных средств на их выращивание [4].

Разработка научно обоснованных предложений по устранению нарушений и недостатков, совершенствованию системы управления качеством является завершающим этапом оценки эффективности управления качеством сельскохозяйственной продукции.

Основные этапы и структурные элементы механизма оценки эффективности управления качеством представлены на рис. 1.

На основании вышеизложенного для ОАО «Несвижский райагросервис» необходимо соблюдение предлагаемой системы принципов, функций и особенностей оценки эффективности управления качеством продукции в сельском хозяйстве направлены на формирование научно обоснованного механизма комплексной оценки эффективности функционирования отдельных элементов управления качеством продукции, существующего системного подхода к решению данной проблемы в отрасли, являются фундаментальной основой разработки методологии данного процесса, а также позволяют обеспечить высокую достоверность определения направлений развития и совершенствования современного механизма управления качеством и безопасностью сельскохозяйственной продукции в Республике Беларусь [5].

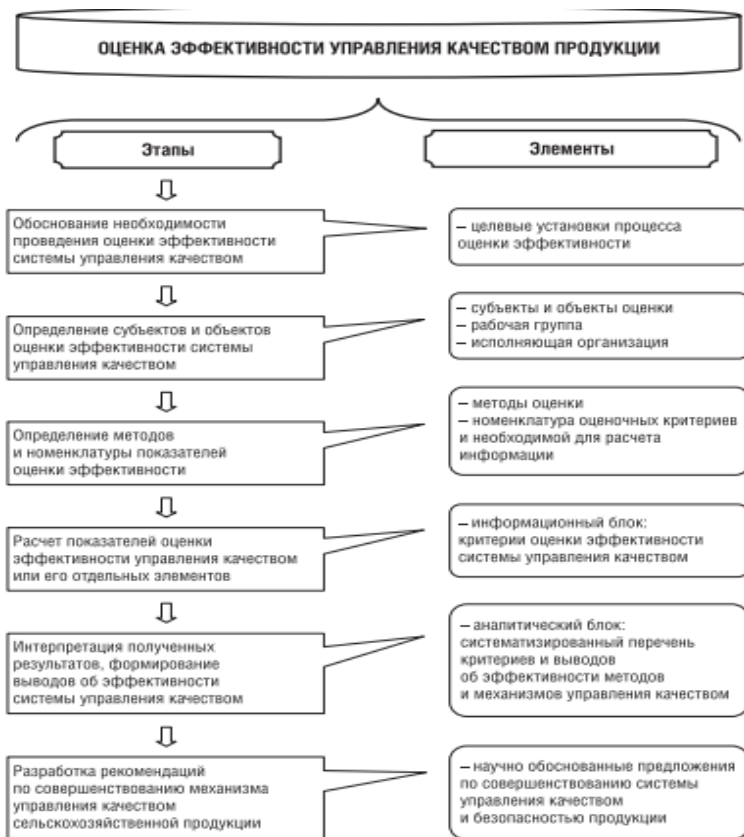


Рис. 1. Основные этапы и элементы механизма оценки эффективности управления качеством сельскохозяйственной продукции

Заключение. Таким образом, обеспечение качества продукции – это совокупность планируемых и систематически проводимых мероприятий, создающих необходимые условия для выполнения каждого этапа петли качества, чтобы продукция удовлетворяла требованиям к качеству.

ЛИТЕРАТУРА

1. Истоки качества. Развитие понятий «управление» и «управление качеством»: лекции по управлению качеством [Электронный ресурс] / Студфайлс. – Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/3873288/>. – Дата доступа: 22.03.2023.

2. Управление качеством на предприятии АПК: краткий курс лекций / сост. Н. В. Коники; ФГБОУ ВО «Саратовский ГАУ». – Саратов, 2017. – 68 с.

3. Шафранский, И. Н. Управление качеством и сертификация продукции. Курс лекций: учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки: БГСХА, 2020. – 208 с.

4. Ратомский, Д. В. Управление качеством продукции в отрасли животноводства в ОАО «Несвижский райагросервис» / Д. В. Ратомский. – Горки: БГСХА, 2023.

5. Расторгуев, П. В. Формирование научно обоснованной оценки эффективности управления качеством продукции в сельском хозяйстве: теоретико-методологические аспекты / П. В. Расторгуев // Вес. Нац. акад. навук Беларусі. Сер. аграр. навук. – 2017. – № 3. – С. 37–49.

УДК 658.8:664.66(476.2)

Ружицкая Е. П., студент

Панасюга Н. П., магистр экон. наук, старший преподаватель

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОАО «ГОМЕЛЬХЛЕБПРОМ» ФИЛИАЛА РЕЧИЦКИЙ ХЛЕБОЗАВОД

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В настоящее время большое значение приобретает маркетинг в деятельности предприятий. Маркетинг выступает подсистемой организационного управления предприятием. На разных предприятиях эта подсистема имеет разный уровень развития. В крупных и средних фирмах управляющее звено маркетинговой системы – специальные службы и подразделения. В малой фирме это может быть непосредственно один из руководителей.

Ключевые слова: маркетинг, реклама, имидж предприятия.

Цель исследования – совершенствование управления маркетинга в ОАО «Гомельхлебпром» филиала Речицкий хлебозавод.

Основная часть. ОАО «Гомельхлебпром» филиала Речицкий хлебозавод, планируя использование средств рекламы должно хорошо знать какие показатели охвата частотности, и силы воздействия обеспечивает то или иное средство рекламы. Можно отметить следующие недостатки, связанные с рекламой в ОАО «Гомельхлебпром» филиала Речицкий хлебозавод:

- а) газеты – местные газеты игнорируются предприятием для рекламы;
- б) радио – используется крайне редко, хотя в городе и республике действуют около десятка радиостанций;

в) журналы – реклама ведется лишь в специальных торговых журналах с незначительной читательской аудиторией;

г) наружная реклама – расположена в городе крайне неудачно.

Для совершенствования управления маркетинговой деятельностью в ОАО «Гомельхлебпром» филиала Речицкий хлебозавод возможно разработка мероприятий, направленные на создание положительного имиджа предприятия (благотворительные мероприятия, пропаганда передового сбыта, связь с прессой, телевидение, радио, формирование общественного мнения).

Для выбора носителя рекламы и времени ее выхода можно предложить определить охват аудитории, относительный тариф, индекс избирательности [1]. Поскольку только телевидение и радио являются наиболее эффективным в плане размещения рекламы в средствах массовой информации, то рациональным было бы вложение основных денежных средств именно в эти два вида рекламы, и на основе этого разработать бюджет рекламной компании [2]. На выбор наиболее эффективного носителя рекламы влияют наименьший относительный тариф и наибольший индекс избирательности [3].

Для трансляции по телевидению и радио необходимо создать аудио- и видеоролики. Таким образом, рекламу ОАО «Гомельхлебпром» филиала Речицкий хлебозавод планируется разместить на телеканале ОНТ в 22:00 и на радио «Гомель плюс» в 8:00.

Реклама на телеканале будет размещаться 3 раза в месяц, продолжительностью 15 с. Стоимость рекламы составляет порядка 400 руб/мин. Следовательно за месяц – 300 руб. ($400 / 60 \cdot 15 \cdot 3$). Реклама на радио будет размещаться 4 раза в месяц, продолжительность 20 с. Стоимость рекламы составляет около 14,40 руб/мин. Итого за месяц – 19 руб. ($14,40 / 60 \cdot 20 \cdot 4$). В целом затраты на рекламу в месяц составят 319 руб.

Заключение. Таким образом, выше представленный план рекламных мероприятий, способствует более эффективному проведению маркетинговой стратегии предприятия, поскольку правильно выбранная и четко сформулированная цель рекламы, период осуществления и, конечно, целевая аудитория, даже при умеренном вложении средств в данные мероприятия, улучшает имидж фирмы, стабилизирует сбыт и, наконец, приносит дополнительную прибыль. Кроме того, выше представленный план определения наиболее эффективного носителя рекламы, может служить основой обоснования силы воздействия того или иного средства продвижения товара, а также быть основой успешной рекламной компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акулич, И. Л. Маркетинг: учеб. пособие / И. Л. Акулич. – Минск: Выш. шк., 2007. – 479 с.
2. Лизакова, Р. А. Основы маркетинга: учеб. пособие / Р. А. Лизакова. – Гомель: ГГТУ им. П. О. Сухого, 2009. – 174 с.
3. Бекиш, Е. И. Использование рекламы для повышения эффективности маркетинговой деятельности предприятия / Е. И. Бекиш, Л. А. Слинькова, Е. Е. Мантур. – Горки: БГСХА, 2022. – С. 34–37.

УДК 339:664.6(476.5)

Салеева А. Л., студент

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОАО «ОРШАНСКИЙ КОМБИНАТ ХЛЕБОПРОДУКТОВ»

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Нарастающая конкуренция на товарном рынке требует в настоящее время от предприятий повышения эффективности производства и стимулирования сбыта. Значительно большего и детального рассмотрения требуют вопросы совершенствования производственной и сбытовой деятельности в условиях рыночной конкуренции путем разработки стратегии повышения производственно-сбытовой деятельности организации. В статье предложены мероприятия по совершенствованию управления производственно-сбытовой деятельностью ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов» и оценена их эффективность.

Ключевые слова: комбикормовая промышленность, управление, производственно-сбытовая деятельность, сбыт, производство.

Введение. Эффективно организованная производственно-сбытовая деятельность, которая включает основные формы, методы, принципы и инструменты производства и доведения готовой продукции до конечного потребителя, служит важнейшим условием устойчивого и сбалансированного развития любого хозяйствующего субъекта. При высокой конкуренции важным остается вопрос оптимальности выбора ассортимента продукции, его позиционирования на рынке,

формирования качественной клиентской базы, выбора рациональных схем доведения товара до конечного потребителя, совершенствования характеристик как самого товара, так и форм его реализации (товародвижения) с целью максимального удовлетворения потребительского запроса и получения прибыли.

Цель работы – предложить мероприятия по совершенствованию управления производственно-сбытовой деятельностью ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов» и оценена их эффективность.

Материалы и методика исследования. В качестве материалов исследования были использованы данные бухгалтерских балансов, плана экономического и социального ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов», а также статистическая отчетность предприятия за период 2020–2022 гг. В качестве методов исследования использованы: монографический; абстрактно-логический; расчетно-конструктивный; метод сравнительного анализа и другие.

Результаты исследования. Основную часть сырья ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов» закупает на предприятиях Оршанского района. На втором месте стоят предприятия Дубровенского района.

В связи с удобным географическим расположением комбината, для поставки сырьевых ресурсов используется железнодорожный, автомобильный транспорт. Комбинат обеспечен средствами погрузки и разгрузки, складскими помещениями.

Условия и обязанности сторон, возникающие при заключении и исполнении договора, надежность и своевременность поставок определяются стандартом организации (закупки) утвержденной в 2022 г. В соответствии с данным стандартом юридическая служба ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов» оформляет договора, затем исполнитель контролирует исполнение всех обязательств, исходящих из заключенного договора.

На ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов» вырабатывается полнорационный комбикорм для птицы и свиней в ассортименте, а также комбикорма-концентраты для крупного рогатого скота.

Основной целью сбытовой политики ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов» является обеспечение постоянного наличия и своевременное пополнение ассортимента продукции в торговой сети.

Результативность работы предприятия во многом зависит от налаженной и эффективной системы сбыта продукции.

ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов» использует прямые связи с покупателями. Прямыми связями называется обмен товарами без привлечения посредников. Предприятие имеет довольно устойчивые хозяйственные связи с потребителями готовой продукции.

Сегментировать рынок, на котором работает ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов», целесообразно по географическому признаку:

– г. Орша и Оршанский район. На этом сегменте реализуется порядка 60 % производимой продукции;

– Витебская область. На этом рынке реализуется порядка 30 % продукции;

– другие районы и области республики – 10 % от общей реализации.

Основными покупателями комбикормов, вырабатываемых на ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов», являются: ОАО «Оршанская птицефабрика», ОАО «Маяк Высокое», ОАО «Агрокомбинат «Юбилейный», филиал «Заднепровский», а также сельскохозяйственные предприятия Оршанского, Дубровенского и Толочинского районов.

В настоящее время сформированная и действующая система управления производственно-сбытовой деятельностью ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов» и особенности работы отдельных элементов его структуры (отдел сбыта и маркетинга, бухгалтерия, финансово-экономическая служба) влияют на положение предприятия на рынке, его экономические показатели и эффективность работы, а также на особенности взаимодействия структурных подразделений ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов» в области производственно-сбытовой деятельности.

Функция логистики распределена по разным структурным подразделениям ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов», что не обеспечивает единства управления материальными и информационными потоками предприятия.

Технологическая функция также распределена по различным структурным подразделениям ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов», что не способствует эффективному управлению технологическим процессом производства. При объединении технологической функции возможна оптимизация должностных единиц за счет более эффективного использования компетенций персонала.

Снабженческая и сбытовая функции на предприятии осуществляются отделом сбыта и маркетинга. Основной задачей отдела сбыта и маркетинга ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов» в области сбытовой деятельности является обеспечение планового уровня выручки от реализации продукции, получение расчетной прибыли. Отделом сбыта и маркетинга ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов» изучается и анализируется рынок сбыта комбикормов и муки. Марке-

тинговые исследования направлены на определение приоритетных направлений инвестиций, прогнозирование объемов реализации продукции, формирование производственной программы. Также отделом сбыта и маркетинга ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов» решается задача расширения рыночной доли за счет сокращения доли конкурентов. Эта задача решается на комбинате за счет гибкой системы ценообразования, улучшения качества вырабатываемой продукции.

В условиях рыночной экономики становятся особенно актуальными вопросы рациональной и эффективной организации процессов управления и контроля за движением материальных и финансовых потоков с целью повышения эффективности материально-технического снабжения самого предприятия и сбыта производимой им готовой продукции. Это необходимо для оптимизации уровня запасов и эффективного их использования, уменьшения их уровня, а также минимизации оборотных средств, вложенных в эти запасы.

На перспективу производственно-сбытовая деятельность ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов» должна базироваться на трех стратегиях: стратегия развития рынков, стратегия «глубокого проникновения».

1. Целью *стратегии развития рынков* является увеличение объемов продаж путем внедрения имеющихся товаров на новые рынки. Способы реализации стратегии (достижения цели): поиск и удовлетворение новых сегментов. Для развития новых сегментов необходимо осуществляться поиск новых покупателей в Витебской области; использование новых каналов сбыта – необходимо осуществлять поиск покупателей в других областях Республики Беларусь; осуществление территориальной экспансии – увеличение своего присутствия на рынке Витебской области, других областей.

2. *Стратегия глубокого проникновения на рынок.* Цель – увеличение объемов продаж имеющейся продукции на существующих рынках. Способы реализации стратегии (достижения цели): привлечение новых покупателей за счет увеличения лояльности в ходе проведения ценовых акций, рекламных мероприятий; увеличение объемов потребления благодаря привлечению новых покупателей в ходе рекламных мероприятий.

3. *Стратегия развития через товар.* Цель – увеличение объемов продаж за счет выведения на существующие рынки новых видов продукции.

Заключение. В условиях рыночных отношениях управление производственно-сбытовой деятельностью является важнейшим условием выживания и развития предприятия. Задача ОАО «Оршанский комби-

нат хлебопродуктов» – с помощью комплекса мер постоянно поддерживать хороший имидж и заботиться о распространении только положительной информации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Короленко, О. Н. Стратегический менеджмент. Практикум: учеб.-метод. пособие / О. Н. Короленко. – Горки: БГСХА, 2018. – 168 с.
2. Сайганов, А. С. Повышение конкурентоспособности продукции перерабатывающих предприятий АПК: рекомендации / А. С. Сайганов, И. Н. Шафранский, И. В. Шафранская. – Горки: БГСХА, 2020. – 42 с.
3. Артеменко, А. М. Управление предприятием. Курс лекций: учеб.-метод. пособие / А. М. Артеменко. – Горки: БГСХА, 2017. – 140 с.

УДК 631.164.23

Скрипченко Н. С., магистрант

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ЕЕ ПРИОРИТЕТЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Учреждение образования «Белорусская государственная орден

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Изучена инвестиционная политика Республики Беларусь и определены ее приоритеты на современном этапе.

Ключевые слова: инвестиционная политика, источники инвестиций, структура инвестиций.

Введение. Инвестиционная политика является одной из основных задач государственного управления в современном мире. В условиях глобализации экономики и усиления конкуренции между странами инвестиционная привлекательность становится ключевым фактором роста экономики. В данной статье рассмотрим инвестиционную политику Республики Беларусь и ее приоритеты на современном этапе [2, с. 9].

Цель работы – изучить инвестиционную политику Республики Беларусь и определить ее приоритеты на современном этапе.

Материалы и методика исследования. При изучении данной темы были использованы аналитические данные официальных государственных источников, нормативно-правовые акты. Использовались

следующие методы исследования: анализа, синтеза, аналогии, обобщения.

Результаты исследования и их обсуждение. Основными правительственными документами, регулирующими инвестиционную деятельность в Республике Беларусь, являются Закон Республики Беларусь «Об инвестиционной деятельности в Республике Беларусь», «Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях» и «Национальная стратегия развития Республики Беларусь на период до 2025 года».

Инвестиционная политика Республики Беларусь направлена на:

1. Улучшение инвестиционного климата в стране путем сокращения бюрократических процедур и упрощения процесса регистрации бизнеса;

2. Поддержка отечественных предприятий путем предоставления льгот и субсидий для развития производства;

3. Привлечение иностранных инвестиций путем создания особых экономических зон и создания благоприятных условий для иностранных инвесторов;

4. Развитие высокотехнологичного сектора экономики, поддержка инноваций и малого бизнеса;

5. Создание инфраструктуры для развития транспорта, связи и энергетики;

6. Развитие туризма и инфраструктуры для привлечения иностранных туристов.

Рассмотрим результаты инвестиционной политики Республики Беларусь на рис. 1.



Рис. 1. Результаты инвестиционной политики Республики Беларусь

По итогам работы за 2022 г. инвестиции в основной капитал составили 27,8 млрд. руб. (80,9 % к 2021 г.). Доля к ВВП составила 14,5 %.

Строительно-монтажные работы выполнены на уровне 86,5 % (15,0 млрд. руб.) к прошлому году, затраты на приобретение машин и оборудования снизились на 29,5 % по сравнению с 2021 г. и составили 9,5 млрд. руб.

Все области демонстрируют снижение инвестиционной активности (темп роста ниже 100 %), также наблюдается невыполнение установленных заданий.

В структуре источников инвестиций за 2022 г. по сравнению с 2021 г. отмечается некоторое падение собственных и кредитных средств: снижение доли собственных средств организаций – на 1,6 п. п. до 42,9 %, кредитов (займов) банков (в том числе кредитов иностранных банков и иностранных кредитных линий) – на 3,3 п. п. до 9,7 %. При этом наблюдается рост доли бюджетного участия на 2,3 п. п. до 20,6 % и использования иностранных инвестиций – на 0,5 п. п. до 3,4 %.

В структуре инвестиций по видам экономической деятельности в 2022 г. лидирующие позиции по объемам инвестирования занимают вложения в операции с недвижимым имуществом (26,9 %), далее – в обрабатывающую промышленность (18,0 %), сельское хозяйство (15,9 %), снабжение электроэнергией (9,1 %), транспортную деятельность (5,9 %).

Прежде всего, одним из главных приоритетов инвестиционной политики Республики Беларусь является создание условий для притока иностранных инвестиций в экономику страны. Это достигается созданием благоприятного инвестиционного климата, привлечением зарубежных компаний, расширением сотрудничества с международными инвестиционными фондами и организациями.

Также приоритетом инвестиционной политики Республики Беларусь является развитие инфраструктуры и технологических центров, которые обеспечивают острые потребности в поддержке и стимулировании инноваций в экономике. В частности, создание зон свободной торговли, развитие транспортных и социальных инфраструктурных объектов, а также сельское хозяйство, туризм, производство высокотехнологичной продукции.

Заключение. Несмотря на некоторые экономические трудности, которые были вызваны мировыми экономическими кризисами и пандемией COVID-19, Республика Беларусь продолжает привлекать инвестиции и развивать свою экономику. Инвестиционная политика Республики Беларусь является довольно устойчивой и ориентирована на

будущее, что позволяет предприятиям и инвесторам доверять белорусскому рынку и продолжать инвестировать в экономику Республики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Результаты инвестиционной политики [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства экономики Республики Беларусь. – 2022. – Режим доступа: <https://economy.gov.by/ru/pezzultat-ru/>. – Дата доступа: 10.04.2023.

2. Инвестиционный климат в Республике Беларусь: совершенствование законодательного регулирования [Электронный ресурс] // Официальный сайт Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь – 2021. – Режим доступа: <http://house.gov.by/ru/interview-ru/view/investitsionnyj-klimat-v-respublike-belarus-sovshshenstvovanie-zakonodatelnogo-regulirovaniya-7182/>. – Дата доступа: 10.04.2023.

3. Принципы инвестиционной политики и институты поддержки инвестиций [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал Президента Республики Беларусь. – 2023. – Режим доступа: <https://president.gov.by/ru/belarus/economics/investicii>. – Дата доступа: 10.04.2023.

УДК 331.103.11

Сундуков Р. В., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,*

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье описан процесс организации рабочего места.

Ключевые слова: организация, труд, работник, рабочее место.

Введение. На продолжительность высокой работоспособности оказывают влияние состояние здоровья человека, сложность и интенсивность его труда, условия. Выделяют следующие факторы, характеризующие условия труда: организационные, экономические, технические, физиологические, гигиенические, психологические, эстетические [1]. Организационные и экономические факторы находят отражение в мероприятиях по совершенствованию хозяйственного механизма, который в целом создает новые условия труда для руководителя. Сюда входят: расширение самостоятельности в работе, организация системы, надежного порядка и дисциплины, материальной заинтересованности, обеспечение нормативными, справочными и методическими материалами, необходимыми для организации труда и др. [2].

Цель работы – изучить влияние организации рабочего места на производительность труда работника.

Основная часть. Организация рабочего места – это комплекс мероприятий, направленных на создание на рабочем месте необходимых условий для высокопроизводительного труда, на повышение его содержательности и охрану здоровья рабочего.

Рабочее место – первичное звено производства, находящееся в непосредственном ведении одного рабочего или бригады и включающее в себя комплекс материальных элементов, обеспечивающих процесс труда. Комплекс мероприятий по организации рабочего места охватывает выбор рациональной сигнализации рабочего места и его оснащение оборудованием и инвентарем, создание комфортных условий труда, рациональную планировку, бесперебойное обслуживание рабочего места по всем его функциям. Конкретное содержание работ по рациональной организации рабочих мест зависит от многих факторов, таких как: вид труда, условия труда, тип производства и др. [3].

Обслуживание рабочего места – это система мероприятий, направленных на обеспечение работы всем необходимым для бесперебойного хода производственного процесса. Качество обслуживания рабочих мест зависит от состояния оперативно-производственного планирования и уровня организации вспомогательных служб предприятия и цеха. Каждый рабочий на своем рабочем месте обязан осуществлять такие функции:

- до начала работы подготовить оборудование к работе, ознакомиться со сменным заданием, подготовить инструмент и т. п.;
- во время работы поддерживать порядок и чистоту на рабочем месте, исправлять мелкие дефекты, смазывать оборудование, сигнализировать обслуживающему персоналу о необходимых услугах;
- после работы сдать или убраться инструмент и приспособления, убрать рабочее место и передать его сменщику.

Организация и обслуживание рабочих мест в значительной степени зависят от типа производства.

В единичном и мелкосерийном производствах на рабочих местах выполняется большое количество разнообразных операций, а также они оснащены универсальным оборудованием, разнообразным инвентарем.

В серийном производстве преобладают рабочие места, на которых выполняется ограниченное количество технологических операций, также они оснащены специализированным оборудованием и инструментами.

В массовом производстве на рабочих местах выполняются, как правило, одна-две технологические операции, поэтому они оснащены специальным оборудованием и инструментами.

В организации рабочих мест большое значение имеет их специализация. Под специализацией рабочего места понимается определение его рационального производственного профиля, который формируется путем закрепления за ним сходных деталей операций, сгруппированных по признаку конструктивно-технологического подобия, точности обработки и др.

Сокращение номенклатуры обрабатываемых деталей или количества выполняемых операций на рабочем месте, т. е. сужение его специализации, способствует совершенствованию трудовых приемов, повышению производственных навыков и культуры труда, а также производительности труда.

Основой специализации рабочих мест являются унификация изделий и их конструктивных элементов, а также типизация технологических процессов. Эти и другие меры позволяют сократить номенклатуру обрабатываемых изделий, повысить уровень серийности и уменьшить количество переналадок оборудования.

Заключение. При организации рабочего места главной целью для работодателя является обеспечение качественного и эффективного выполнения сотрудником работ при полноценном использовании закрепленного за ним оборудования с соблюдением установленных сроков. Значение организации рабочих мест для предприятия заключается в том, что правильно организованное рабочее место уменьшает время, необходимое для выполнения работы, устраняет ненужные перемещения служащих, обеспечивает хорошие условия труда и уменьшает утомляемость сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бабосов, Е. М. Управление персоналом: учеб. пособие / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, Е. С. Бабосова. – Минск: ТетраСистемс, 2012. – 288 с.
2. Руденко, А. М. Управление персоналом: учеб. пособие / А. М. Руденко, В. В. Котлярова; под ред. А. М. Руденко. – Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 414 с.
3. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2018. – 245 с.

УДК 33(476.4)

Трофимова А. П., студент

Быков В. В., канд. экон. наук, профессор

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ОАО «ПЛЕМЗАВОД ЛЕНИНО» ГОРЕЦКОГО РАЙОНА

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье приводится оценка и анализ экономической деятельности ОАО «Племзавод Ленино».

Ключевые слова: рентабельность, эффективность, трудовые ресурсы.

Введение. Развитие АПК осуществляется в соответствии с государственными программами, которые предусматривают повышение уровня и качества жизни населения, эффективное производство сельскохозяйственной продукции и продовольствия.

Цель работы – оценка и анализ экономической деятельности ОАО «Племзавод Ленино», выявление путей совершенствования.

Основная часть. ОАО «Племзавод Ленино». Адрес: Республика Беларусь, Могилевская область, Горецкий район, агр. Ленино. За ОАО «Племзавод Ленино» 01.01.2022 закреплено 9592 га земель, из них 8154 сельхозугодий, в том числе 6785 га пашни. На протяжении ряда лет в хозяйстве совершенствуется технология производства сельскохозяйственной продукции.

Таблица 1. Рентабельность отдельных видов сельскохозяйственной продукции и хозяйства в целом за 2019 г.

Вид продукции	Количество товарной продукции, ц	Товарная продукция в оценке по себестоимости, тыс. руб.	Выручка от реализации товарной продукции, тыс. руб.	Прибыль (+), убыток (-), тыс. руб.	Уровень рентабельности (убыточности), %
1	2	3	4	5	6
Зерновые и зернобобовые	34640	890	954	64	7,2
Рапс	3900	276	174	-102	-37
Сахарная свекла	65110	394	447	53	13,5
Другая продукция растениеводства	x	17	19	2	11,8

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5	6
Итого по растениеводству	x	1577	1594	17	1,1
КРС (живой вес)	1540	564	307	-257	-45,6
Молоко	40420	1892	2328	436	23,0
Другая продукция животноводства	x	3	3	-	-
Итого по животноводству	x	3120	2992	-128	-4,1
Всего	x	4773	4685	-88	-1,8

Эффективность – соотношение между полученными результатами и затратами на их осуществление.

Рентабельность – важнейшая экономическая категория, означающая доходность, прибыльность предприятия. Рентабельность комплексно отражает степень эффективности использования материальных, трудовых и денежных ресурсов, а также природных богатств. Коэффициент рентабельности рассчитывается как отношение прибыли к активам, ресурсам или потокам, её формирующим.

Таблица 2. Рентабельность отдельных видов сельскохозяйственной продукции и хозяйства в целом за 2020 г.

Вид продукции	Количество товарной продукции, ц	Товарная продукция в оценке по себестоимости, тыс. руб.	Выручка от реализации товарной продукции, тыс. руб.	Прибыль (+), убыток (-), тыс. руб.	Уровень рентабельности (убыточности), %
Зерновые и зернобобовые	71010	2144	2206	6	2,9
Рапс	5410	480	347	-6	-1,3
Сахарная свекла	72980	382	449	67	17,5
Другая продукция растениеводства	x	22	23	1	4,5
Итого по растениеводству	x	2895	3019	124	4,3
КРС (живой вес)	1650	688	331	-357	-51,9
Молоко	45430	2637	2979	342	13
Другая продукция животноводства	x	1	1	-	-
Итого по животноводству	x	4028	3747	-281	-7
Всего	x	7071	6963	-108	-1,5

Показатели рентабельности необходимы для оценки экономической эффективности хозяйствования и использования ресурсов предприятия: чем выше рентабельность производства, тем больше возможностей осуществить научно–технический прогресс, решать социальные проблемы и повышать размеры материального стимулирования работников предприятия.

Уровень рентабельности отдельных видов продукции зависит от изменения средне реализационных цен и себестоимости единицы продукции.

Рентабельность отдельных видов сельскохозяйственной продукции и хозяйства отражена в таблицах 1,2,3 за 2019–2021 гг.

Таблица 3. Рентабельность отдельных видов сельскохозяйственной продукции и хозяйства в целом за 2021 г

Вид продукции	Количество товарной продукции, ц	Товарная продукция в оценке по себестоимости, тыс. руб.	Выручка от реализации товарной продукции, тыс. руб.	Прибыль (+), убыток (-), тыс. руб.	Уровень рентабельности (убыточности), %
Зерновые и зернобобовые	62160	2145	2264	119	5,5
Рапс	3760	328	358	30	9,1
Сахарная свекла	79410	589	589	75	12,7
Другая продукция растениеводства	x	77	121	44	57,1
Итого по растениеводству	x	3064	3332	268	8,7
КРС (живой вес)	1050	1100	499	-601	-54,6
Молоко	48750	2959	3534	575	19,4
Другая продукция животноводства	x	2	2	-	-
Итого по животноводству	x	4676	4406	-270	-5,8
Всего	x	8123	8137	14	0,2

Заключение. Исходя из выше посчитанных данных можно сделать вывод, что уровень рентабельности за 2019–2021 гг. по зерновым культурам снизился на 1,7 %, рапса увеличился на 27,9 %, сахарной свеклы снизился на 0,8 %, по отрасли растениеводства увеличился на 7,6 %, по КРС уменьшился на 9 %, по молоку снизился на 3,6 %, по отрасли животноводства снизился на 1,7 %, по предприятию уровень рентабельности увеличился на 1,6 % и составил 0,2 %.

УДК 33(476.4)

Трофимова А. П., студент

Быков В. В., канд. экон. наук, профессор

ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ ОТДЕЛА КАДРОВ

В ОАО «ПЛЕМЗАВОД ЛЕНИНО» ГОРЕЦКОГО РАЙОНА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,*

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье проанализирована работа отдела кадров в ОАО «Племзавод Ленино».

Ключевые слова: планирование, годовой план работы отдела кадров, управление персоналом.

Введение. Основа рациональной организации управленческого труда – его планирование. Каждый отдел, каждая служба и подразделение должны планировать свою работу. Планирование позволяет рационально использовать рабочее время, повышать эффективность управленческого труда. Практика повседневно подтверждает истину, что, если руководитель не планирует работу своего подразделения, он не может эффективно организовать свой труд и деятельность своих сотрудников.

Цель работы – создание системы планирования работы с кадрами в структуре в ОАО «Племзавод Ленино».

Основная часть. Планирование – составная часть управления персоналом на производстве, точнее, элемент такой универсальной функции управления, как выработка и принятие управленческих решений.

Планирование работы с кадрами на государственных предприятиях и в организациях является формой государственного управления экономикой, охватывающей все сферы и отрасли народного хозяйства. Учёными установлено, что время, затраченное на планирование, многократно окупается временем, сэкономленным на организацию выполнения работ. Нарастающее значение человеческих ресурсов в условиях рыночной экономики определяет повышение роли кадровых служб, что влечет за собой расширение и усложнение задач и функций кадровых служб, повышение требований к организации их работы.

В статье предлагаемый примерный годовой план работы отдела кадров на ОАО «Племзавод Ленино»:

1. Составление статистического отчета о движении кадров – январь.

2. Отчет о выполнении плана подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров – январь.

3. Подготовка отчета о работе с резервом кадров за 2022 г. и составление плана работы с резервом на выдвижение на 2023 г. – январь.

4. Составление плана подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров – январь.

5. Обеспечение приема, размещения и расстановки молодых специалистов и рабочих, направленных на работу после окончания учебных заведений. Проведение собеседования – постоянно, по мере необходимости.

6. Организация работы по адаптации вновь принятых на работу – постоянно.

7. Организация учебы работников на предприятии, составление планов и программ обучения – в зимний период.

8. Подготовка сведений о текучести кадров и сообщение о вакансиях в региональный центр занятости – ежемесячно.

9. Организация и проведение аттестации кадров управления – сентябрь-октябрь.

10. Организация работы по персонифицированному учету – 1 раз в квартал.

11. Планирование деловой карьеры. Подготовка кандидатов на выдвижение по индивидуальным планам – ноябрь.

12. Составление списка обучающихся в учебных заведениях без отрыва от работы (по заочной системе) – ноябрь.

13. Составление списка юбиляров в очередном году – декабрь.

14. Участие в составлении штатного расписания – декабрь.

Выполнение перечисленных видов работ возможно только при наличии необходимых специалистов. Следовательно, должна быть разработана штатная структура с указанием выполняемых сотрудниками функций.

Заключение. Подводя итог проведенному исследованию, можно отметить, что даже такая простая, на первый взгляд, процедура, как составление плана работы отдела кадров является важной и ответственной задачей руководства предприятия или организации.

Без грамотно организованной кадровой службы сегодня не может существовать ни одна организация. Роль кадровой службы на предприятии обусловлена требованиями времени, согласно которым и строится единая кадровая политика предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, В. В. Менеджмент: курс лекций. В 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2018. – 237 с.
2. https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/kadrovaya-sluzhba-v-organizatsii-poryado_0000000
3. <https://otdelkadrov.by/number/2002/9/311/>

УДК 33(476.4)

Трофимова А. П., студент

Быков В. В., канд. экон. наук, профессор

ПРЕДЛАГАЕМЫЙ ПЛАН ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ АТТЕСТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ В ОАО «ПЛЕМЗАВОД ЛЕНИНО» ГОРЕЦКОГО РАЙОНА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье проанализирована работа отдела кадров в ОАО «Племзавод Ленино».

Ключевые слова: планирование, годовой план работы отдела кадров, управление персоналом.

Введение. Вопрос об аттестации работников имеет важное практическое значение в регулировании трудовых отношений. Однако многие наниматели пытаются заменить аттестацию на иные формы проверки и оценки квалификации работников – квалификационные экзамены, собеседования, тесты и т. д. Все это не гарантирует получение наиболее полной информации о работниках, их профессиональном уровне.

Цель работы – определение соответствия работников занимаемой должности (выполняемой работе) и степени их квалификации на основе объективной оценки результатов их деятельности в ОАО «Племзавод Ленино».

Основная часть. Периодическая оценка профессиональных (деловых) и личных качеств каждого работника должна быть одним из главных направлений работы с кадрами с целью их рациональной расстановки и использования. Основной способ такой оценки – аттестация руководителей и специалистов, которая одновременно служит важным психологическим и материальным фактором стимулирования

труда работников, создавая возможности для их профессионального роста в пределах своей квалификации.

В статье нами предлагается план по подготовке и проведению аттестации руководителей и специалистов в ОАО «Племзавод Ленино»:

1. Подготовить приказ о проведении аттестации – январь (старший инспектор отдела кадров).

2. Положение об аттестации руководителей и специалистов организации, подчиненных Министерству сельского хозяйства и продовольствия РБ, утверждения Постановления Минсельхозпрода Минсельхозпрода РБ 02.08.2010 № 50 с членами аттестационной комиссии – январь (старший инспектор отдела кадров, юристконсульт).

3. Провести беседу с работниками, подлежащими аттестации, о целях и порядке аттестации – январь (руководители структурных подразделений, старший инспектор отдела кадров).

4. Провести уточнение должностных инструкций, сверку личных дел работников, подлежащих аттестации – январь (старший инспектор отдела кадров).

5. Составить списки специалистов, подлежащих аттестации, списки работников, временно освобожденных и график работы аттестационной комиссии – январь (старший инспектор отдела кадров).

6. Подготовить бланки аттестационных листов, протоколов, необходимых для проведения аттестации – январь (старший инспектор отдела кадров).

7. Провести инструктаж руководителей структурных подразделений о порядке составления характеристик на аттестуемых работников в соответствии с образцами – январь (старший инспектор отдела кадров, юристконсульт).

8. Подготовить характеристики на аттестуемых работников и ознакомить их под роспись с текстом – не позднее 14 дней до заседания комиссии (руководители структурных подразделений).

9. Организовать учебу для работников, подлежащих аттестации – январь (старший инспектор отдела кадров, юристконсульт).

10. Провести аттестацию – согласно графику, февраль (аттестационная комиссия).

11. Заслушивать отчеты, предложения членов аттестационной комиссии о проведении аттестации – февраль (старший инспектор отдела кадров).

12. Подвести итоги аттестации, обсудить их на собрании – по завершении аттестации (старший инспектор отдела кадров).

13. Составить список работников, признанных несоответствующими занимаемой должности – по завершении аттестации (старший инспектор отдела кадров).

14. Разработать и предоставить план мероприятий по выполнению критических замечаний и пожеланий, высказанных аттестуемыми работниками – по завершении аттестации (старший инспектор отдела кадров).

15. Подготовить приказ об итогах аттестации – по завершении аттестации (старший инспектор отдела кадров).

Поскольку аттестация и принятые нанимателем по ее результатам решения, как правило, влекут за собой некоторые изменения в штатном расписании, то проводить ее целесообразно в конце года (ноябрь – начало декабря).

Заключение. Предлагаемые мероприятия по подготовке и проведению аттестации управленческого персонала и их внедрение в практическую деятельность будет способствовать улучшению оценки кадров управления и повышению эффективности их работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Положение об аттестации руководителей и специалистов организаций, подчиненных Минсельхозпроду РБ: Постановление Минсельхозпрода РБ 2 августа 2010 г. № 50.
2. https://studbooks.net/1085900/pravo/attestatsiya_rukovoditeley_i_spetsialistov_na_predpriyatiyah_respubliki_bielarus
3. https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/attestatsiya-rukovoditelei-i-spetsialist_0000000

УДК 631.158:331.522.4(476.4)

Трофимова А. П., студент

Быков В. В., канд. экон. наук, профессор

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ОАО «ПЛЕМЗАВОД ЛЕНИНО» ГОРЕЦКОГО РАЙОНА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье проанализирована работа отдела кадров в ОАО «Племзавод Ленино».

Ключевые слова: планирование, годовой план работы отдела кадров, управление персоналом.

Введение. Повышение эффективности сельскохозяйственного производства и конечные результаты труда непосредственно зависят от уровня обеспеченности сельскохозяйственных предприятий

Цель работы – анализ состава работников предприятия за три года (2019–2021) и их использования.

Основная часть. К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая владеет необходимыми физическими данными, знаниями и трудовыми навыками в данной отрасли. Формирование трудовых ресурсов и их использование в сельском хозяйстве имеет свои особенности. Так с развитием производительных сил, научно-технического прогресса сокращается численность работников, занятых непосредственно производством продукции. В их использовании наблюдается сезонность и тесная связь с природно-климатическими условиями.

Обеспеченность агропромышленного комплекса рабочей силой – важнейшее условие ее функционирования. Количество трудовых ресурсов определяется сложившимися природно-экономическими условиями и демографическими особенностями воспроизводства населения отдельного региона.

Рабочая сила – это один из факторов производства, под которым обычно подразумевается группа людей, продающих свои физические и умственные способности на рынке труда, а также это экономически активное население, труд которых направлен на видоизменение предметов труда. Численность работников представлена в табл. 1.

Таблица 1. Среднегодовая численность работников

Категория работников	Годы		
	2019	2020	2021
Работники, занятые в с.-х. производстве:	190	162	169
рабочие постоянные	156	127	133
служащие – всего	34	35	36
В т. ч.: руководители	8	8	6
Специалисты	26	27	30
Итого...	194	166	173
Удельный вес трудоспособных в общей численности работников, %	99,5	97,6	97,7
Нагрузка на 1 работника, га:			
с.-х. угодий	52,9	60,2	48,2
пашни	43	48,7	40,1

Персонал занятый в основном с.-х. производстве в 2021 г. в

ОАО «Племзавод Ленино» составил 169 человек из них рабочих 133 чел. Общая численность в период с 2019 по 2021 г. уменьшилась на 21 чел. Нагрузка на 1 трудоспособного работника в 2021 г. составила: сельхозземель – 48,2 га и пашни – 40,1 га.

Таблица 2. Производительность труда работников

Показатели	Годы			2021 г. в % к 2019 г.
	2019	2020	2021	
1. Валовая продукция (в сопост. ценах) на 1 среднегодового работника, руб.	40474	60620	59075	145,9
2. Валовая продукция (в сопост. ценах) на 1 чел.-ч:	20	31	31	155
в растениеводстве	57	100	88	160
в животноводстве	12	16	18	150
в целом по хозяйству	69	116	106	153,6
3. Среднегодовая оплата труда на 1 работника:	550	789	972	176,7
4. Затраты труда, чел.-ч/ц:				
зерновые	0,9	0,5	0,6	66,7
рапс	0,3	0,2	0,3	100
сахарная свекла	0,01	0,01	0,01	100
Семена прочих масличных культур	3,0	16,7	1	33,3
молоко	4,2	3,4	3,2	76,2
КРС	27,5	21,4	21,3	77,5

Заключение. По данным табл. 2 можно сделать вывод, что увеличилась валовая продукция на 1 среднегодового работника на 46 %. Среднегодовая оплата труда на 1 работника увеличилась на 76,7 %.

При этом затраты труда на производство продукции как растениеводства, так и животноводства – уменьшились. Это свидетельствует о повышении эффективности деятельности трудовых ресурсов.

УДК 336.76

Шамбовская Е. В., студент

Кокиц Е. В., канд. экон. наук, доцент

**УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ ЭЛЕМЕНТОВ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ В ДПУП «ОршаСырЗавод»
И ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ**

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье дана оценка уровню развития элементов системы управления финансами в ДПУП «ОршаСырЗавод», а также предложены пути его совершенствования.

Ключевые слова: управление, финансы, активы.

В рыночных условиях залогом выживаемости и основой стабильного положения предприятия служит его финансовая устойчивость. Финансовая устойчивость – это такое состояние финансовых ресурсов, при котором предприятие может спокойно маневрировать финансами, и путем эффективного их использования способно обеспечить себе бесперебойный процесс производства и реализации продукции, а также затраты по его расширению и обновлению.

Финансовый менеджмент, или управление финансами предприятия, означает управление денежными средствами, финансовыми ресурсами в процессе их формирования, распределения и использования с целью получения оптимального конечного результата. Финансовый менеджмент представляет собой управление финансами предприятия, направленное на оптимизацию прибыли, максимизацию курса акций, максимизацию стоимости бизнеса, чистой прибыли на акцию, уровня дивидендов, чистых активов в расчете на одну акцию, а также на поддержание конкурентоспособности и финансовой устойчивости хозяйствующего субъекта. Финансовый менеджмент как наука управления финансами направлена на достижение стратегических и тактических целей хозяйствующего субъекта. В структуре управления ДПУП «ОршаСырЗавод» финансовая служба представлена отделом бухгалтерского учета и планово-экономическим отделом. Уровень развития элементов системы управления финансами в ДПУП «ОршаСырЗавод» рассмотрим в табл. 1.

Таблица 1. Уровень развития элементов системы управления финансами в ДПУП «ОршаСырЗавод»

Основные элементы системы управления	Уровень развития на предприятии			Примечания
	высокий	средний	низкий	
Управление денежной наличностью		+		Предприятие имеет свои счета в банках, с июля 2010 г. начат выпуск облигаций предприятия
Кредитная политика	+			Предприятие является постоянным клиентом ОАО «Беларусбанк» и ОАО «Белагропромбанк». Имеет льготы при выдаче кредитов
Финансовый учёт			+	Ведётся учёт только выборочных показателей финансовой деятельности предприятия, по которым не всегда объективно можно оценить реальное финансовое состояние предприятия.
Управленческий учёт		+		Данная система базируется на бухгалтерском учёте, однако необходима более объёмная система сбора информации, нежели это возможно в рамках бухгалтерского учёта.
Составление отчётности		+		Составляется вся необходимая бухгалтерская и финансовая отчётность
Управление налогами	+			Ведётся регулярная и достоверная отчётность по налогам и сборам, контролируемая со стороны предприятия главным бухгалтером, а также руководителем предприятия. Со стороны налоговой инспекции Республики Беларусь к исследуемому предприятию претензии отсутствуют.
Информационное обеспечение деятельности			+	Система управления финансами автоматизирована частично, имеется «1С. Бухгалтерия». Необходим ПО с более широким диапазоном возможностей, который позволил бы осуществлять финансовый учёт и анализ
Организация аудита		+		Ежегодно на предприятие проводятся аудиторские проверки
Система управления рисками			+	При заключении контрактов и договоров не осуществляется должный анализ вероятности рисков, система управления рисками не реализуется в должном объёме.

Для диагностирования системы управления финансами ДПУП «ОршаСырЗавод» разработана анкета. Участники анкетирования отве-

чали на поставленные вопросы «да» или «нет». Количество опрошенных составило 10 человек. Разработанная анкета и результаты, полученные в ходе опроса, представлена в табл. 2.

Таблица 2. Результаты анкетирования, проведенного в ДПУП «ОршаСырЗавод» с 13 по 17 февраля 2023 года

№	Вопросы анкетирования,	Ответы	
		да	нет
1	Имеются ли профессионально подготовленные кадры, способные грамотно и квалифицированно проводить анализ	да	нет
2	Имеются ли компьютерное обеспечение и специальные программные продукты, облегчающие обработку информации	да	нет
3	Проводится ли факторный анализ финансовых показателей	да	нет
4	Составляются ли на предприятии ежемесячные балансы	да	нет
5	Составляется ли на предприятии финансовый план	да	нет
6	Рассчитываются ли планово-экономические показатели ДПУП «ОршаСырЗавод» ежеквартально	да	нет
7	Составляются ли аналитические записки по прибыли и рентабельности	да	нет
8	Проводится ли анализ показателей прибыли и рентабельности предприятия ежеквартально	да	нет
9	Распределяются ли полномочия по центрам ответственности. Определяется ли иерархия центров ответственности	да	нет
10	Осуществляется ли учет рисков при принятии управленческих решений	да	нет
11	Является ли предприятие платежеспособным	да	нет
12	Рассчитывается ли при анализе финансового состояния вероятность банкротства	да	нет
13	Разрабатывает ли предприятие план финансирования своей деятельности (от 3 до 5 лет)	да	нет
14	Приглашаются ли консультанты по финансовым вопросам	да	нет
15	Существует ли на предприятии ДПУП «ОршаСырЗавод» банк данных, содержащий нормативно – правовые акты по прибыли	да	нет

На предприятии есть высококвалифицированные специалисты, что благоприятно влияет на всю деятельность предприятия. Бухгалтер ежеквартально проводит комплексный анализ финансово-хозяйственной деятельности ДПУП «ОршаСырЗавод» в целом и по подразделениям. На основе данных выявляет резервы снижения издержек обращения, разрабатывает мероприятия по снижению расходов. Прежде всего, рассчитываются показатели деятельности за каждый отчетный год.

В системе управления финансами ДПУП «ОршаСырЗавод» присутствуют некоторые недостатки. Во-первых, ежемесячные балансы не составляются, хотя и проводится регулярно анализ финансово-

хозяйственной деятельности. Это позволяет избежать некоторых проблем. Однако если подойти к этому вопросу серьезнее, то можно будет добиться более отлаженной работы. Во-вторых, отсутствует распределение полномочий по центрам ответственности. А оптимальность вертикального и горизонтального разделения полномочий способствует более точному достижению основополагающих целей бизнеса. В-третьих, не осуществляется анализ и планирование рисков при принятии управленческих решений. Предпринимательская деятельность тесно связана с понятием риск. Для успешного существования в условиях рыночной экономики предпринимателю необходимо решаться на внедрение технических новшеств и на смелые, нетривиальные действия, а это усиливает риск. Поэтому необходимо правильно оценивать степень риска и уметь управлять риском, чтобы добиваться более эффективных результатов на рынке. Для решения данных трудностей организации часто прибегают к одному из перспективных и современных банковских услуг, которое называется факторинг. Факторинг представляет собой услугу для участников экономической деятельности по предоставлению отсрочки выплаты.

В условиях развития ДПУП «ОршаСырЗавод» совершенствование системы управления финансами актуальная задача. Была разработана специальная анкета, которую в дальнейшем можно будет применять на предприятии для диагностирования. Данный метод позволит в дальнейшем выявлять недостатки в управлении и направлять необходимые ресурсы для их устранения. Применение факторинга позволит достичь ожидаемого экономического эффекта, выраженного в положительной динамике финансовых результатов ДПУП «ОршаСырЗавод» без привлечения дополнительных заемных средств только за счет оптимизации краткосрочных активов предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белов, В. А. Основы финансового менеджмента: учеб. пособие / В. А. Белов. – М.: Финансы и статистика, 2017. – 176 с.
2. Герасименко, А. Финансовый менеджмент – это просто. Базовый курс для руководителей и начинающих специалистов / А. Герасименко. – 5-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2021. – 481 с.

УДК 331.1(476)

Шаповалова А. А., студент

Борель К. В., магистр экон. наук, ассистент

ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕГО СТРУКТУРА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье определены особенности структуры персонала предприятия в Республики Беларусь.

Ключевые слова: персонал, структура персонала, явочная численность персонала, списочная численность персонала.

Введение. Актуальность темы научной статьи заключается в том, что из всех ресурсов предприятия особое место принадлежит трудовым ресурсам. Они соединяют материальные и финансовые факторы производства и на уровне предприятия выступают в качестве его персонала.

Цель работы – определить особенности структуры персонала предприятия в Республики Беларусь.

Основная часть. Персонал предприятия – это совокупность всех работников предприятия, обеспечивающих реализацию его функций. Персонал предприятия является главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Персонал предприятия имеет определенные количественные и структурные характеристики.

Количественная характеристика персонала предприятия измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников. Списочная численность работников предприятия – это количество работников, принятых на предприятие по документам. Явочная численность – это расчетное количество работников списочного состава, которые, на данный день должны явиться на работу для выполнения производственного задания. Среднесписочная численность – это численность работников за определенный период, которая применяется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, текучести кадров и ряда других показателей [1, с. 12].

Структуру персонала предприятия характеризует соотношение численности отдельных категорий работников в их общей численности. Персонал предприятия по характеру участия в производственном процессе подразделяется на следующие виды:

– производственный персонал, который непосредственно участвует в процессе производства продукции, а также руководит им (рабочие, руководители и специалисты основных и вспомогательных подразделений и др.);

– непромышленный персонал, который не связан прямо с выпуском продукции и включает работников, занятых в общественном питании, в медицинских учреждениях, жилищно-коммунальном хозяйстве, в детских дошкольных учреждениях, домах отдыха и пансионатах, подсобных хозяйствах, числящихся на балансе предприятия [2, с. 23].

В зависимости от характера выполняемых функций выделяются следующие категории производственного персонала:

1) рабочие – персонал, который непосредственно участвует в производственном процессе. Они делятся на основных и вспомогательных. Основные рабочие непосредственно создают продукцию и заняты в технологических процессах. Вспомогательные рабочие обслуживают оборудование и рабочие места;

2) руководители – это персонал, осуществляющий техническое, организационное и экономическое руководство производственным процессом и трудовым коллективом. Они подготавливают, принимают и реализуют управленческие решения. Это руководители предприятия, руководители структурных подразделений, линейные руководители;

3) специалисты – персонал, обеспечивающий сбор и обработку всей управленческой информации. Специалисты заняты выполнением экономических, бухгалтерских, технических и научно-исследовательских функций. Это инженеры, экономисты, нормировщики, бухгалтеры, технологи, конструкторы;

4) другие служащие (технические исполнители) – работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание. К ним относятся работники канцелярии, секретари-референты, декларанты, диспетчеры, кассиры, табельщики, учетчики, старший кладовщик и др. [3, с. 45–49]. Структура производственного персонала Республики Беларусь в 2017–2020 гг. представлена в таблице.

**Структура производственного персонала Республики Беларусь
в 2017–2020 гг. (в процентах к итогу)**

Категория персонала	Год			
	2017	2018	2019	2020
Рабочие	54,63	54,17	53,56	52,90
Служащие, всего	45,37	45,83	46,44	47,10
В том числе:				
руководители	10,77	10,87	11,00	11,24
специалисты	31,14	31,49	31,99	32,43
другие служащие	3,46	3,47	3,44	3,43

Примечание. Источник – Национальный статистический комитет Республики Беларусь [4].

Наибольший удельный вес в структуре кадров предприятий страны в 2020 г. занимают рабочие – 52,90 %. Среди служащих преобладают специалисты и руководители. При этом на протяжении 2017–2020 гг. прослеживается уменьшение доли рабочих и увеличение доли служащих за счет роста численности специалистов и руководителей на предприятиях страны.

Если рассматривать структуру производственного персонала по полу, то среди рабочих преобладают мужчины – 67,4 %, на долю женщин (рабочих) приходится 42,2 %. Среди служащих 57,8 % – женщины (в том числе 42,8 % – специалисты, 10 % – руководители и 5 % – другие служащие), на долю мужчин (служащих) приходится 32,6 % (в том числе 18,8 % – специалисты, 12,3 % – руководители, 1,5 % – другие служащие) [4].

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод о том, результаты деятельности предприятия, а также его конкурентоспособность во многом зависят от качества и эффективности использования персонала. В структуре промышленно–производственного персонала Республики Беларусь наибольший удельный вес занимают рабочие, среди служащих преобладают специалисты и руководители.

ЛИТЕРАТУРА

1. Жиделева, В. В. Экономика предприятия: учеб. пособие / В. В. Жиделева, Ю. Н. Каптейн. – М., 2010. – 133 с.
2. Кротова, Н. В. Управление персоналом: учебник / Н. В. Кротова, Е. В. Клепер. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 320 с.
3. Неверов, А. В. Управление персоналом: учеб. пособие для студентов экономических специальностей высших учебных заведений / А. В. Неверов, В. Д. Арешенко. – Минск: БГТУ, 2003. – 239 с.
4. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://dataportal.belstat.gov.by/Indicators/Preview?key=154846#>. – Дата доступа: 16.04.2023.

УДК 303.446.32:633.1

Шафранский И. Н., канд. экон. наук, доцент

**РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННО-СБЫТОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИЛИАЛА ОАО «ГОМЕЛЬХЛЕБПРОМ»
ДОБРУШСКОГО ХЛЕБОЗАВОДА**

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. На базе использования экономико-математического моделирования рассчитана программа производственно-сбытовой деятельности перерабатывающего предприятия.

Ключевые слова: экономико-математическая модель, перерабатывающее предприятие, производственно-сбытовая деятельность, прибыль.

В качестве приоритетных направлений в рамках Государственной программы «Аграрный бизнес» на 2021–2025 годы определены: модернизация и техническое переоснащение перерабатывающих предприятий, консолидация и укрупнение производства, диверсификация рынков сбыта. Известно, что целью производственно-сбытовой деятельности любого перерабатывающего предприятия является наиболее полное удовлетворение потребностей населения в высококачественной продукции.

Целью Добрушского хлебозавода является организация эффективной производственно-хозяйственной и торговой деятельности, направленной на получение прибыли для удовлетворения социальных и экономических интересов коллектива и собственника имущества, а также производство товаров в необходимых объёмах, ассортименте и качестве с учетом более полного обеспечения покупательского спроса населения на хлебобулочные, кондитерские и другие виды деятельности. Следует отметить, что Добрушский хлебозавод был построен в 1954 г. За годы существования завода многое реконструировано и построено: печи переведены на газовое топливо, построен склад бестарного хранения муки, введена в строй новая котельная. На заводе ведется замена устаревших неэкономичных кирпичных печей. Введены в строй две мобильные ротационные печи, обладающие высокой мобильностью в части выпускаемой продукции взамен старой кирпичной печи ФТЛ, планируется ввод еще одной ротационной печи.

Основное направление Добрушского хлебозавода в расширении ассортимента выпускаемой продукции – удовлетворение покупательского спроса города и района. При производстве хлебобулочных изделий специалистами предприятий используются следующие технологии: жидкие закваски с завариванием по Ленинградской схеме; густые закваски; 4-стадийная схема с применением молочнокислых бактерий Дельбрюка; технология с использованием хмелевой композиции; безопарный способ; производство слоеных изделий; производство полувыпеченных замороженных изделий; производство тестовых заготовок замороженных.

Как показал анализ, в ассортименте изделий преобладают ржано-пшеничные заварные сорта хлеба. Кроме ржано-пшеничных заварных хлебов вырабатываются бездрожжевые хлеба с использованием хмелевой композиции, ржано-пшеничные и пшеничные хлеба, булочные и сдобные изделия, пироги.

Среднесписочная численность работников филиала ОАО «Гомельхлебпром» – Добрушский хлебозавод за 2020–2022 гг. снизилась на 9,2 % и составила 404 чел. В 2022 г. по сравнению с 2020 г. производство хлеба и хлебобулочных изделий снизилось на 14,4 % и составило 7768 т. В 2022 г. предприятие получило 657 тыс. руб. прибыли от реализации продукции, уровень рентабельности составил 3,4 %.

Как показал анализ, стратегия производственно-сбытовой деятельности Добрушского хлебозавода направлена на прогнозирование объемов реализации продукции, улучшение ее качества, формирование ассортиментной политики, снижение себестоимости производимой продукции, расширение рыночной доли за счет сокращения доли конкурентов.

Исследования, проведенные на базе использования экономико-математического моделирования [1, с. 59–62], показали, что рекомендуется увеличить объемы производства такой востребованной продукции, как хлеб и хлебобулочные изделия на 6,8 %, кондитерские изделия – на 33,4 % (таблица). Развитие кондитерского производства рекомендуется проводить по нескольким направлениям: 1) торты, пирожные и рулеты с использованием различных полуфабрикатов (бисквитных, песочных, воздушных, медовых и др.) с вареньем, повидлом, суфле, белковым кремом, сливочным кремом, с творожным кремом, с кремом с взбитыми растительными сливами и др.; 2) торты и пирожные с использованием свежих и консервированных, а также сушеных фруктов (кураги, чернослива), которые используются как для отделки поверхности тортов и пирожных, так и в качестве добавки к отделочным полуфабрикатам; 3) выпуск слоеных изделий разнообразной фор-

мы и с различными наполнителями; 4) выпуск сладостей сахарных; 5) выпуск печенья; 6) выпуск мучных сладостей, кексов на химических разрыхлителях и дрожжах, бисквитов формовых и весовых; 7) выпуск сырцовых и заварных коврижек; 8) пончиков.

**Производство продукции филиала
ОАО «Гомельхлебпром» – Добрушский хлебозавод, т**

Продукция	Факт	Расчет	Расчет в % к факту, %
Хлеб и хлебобулочные изделия – всего	7768	8294	106,8
В т. ч.:			
хлеб ржаной из обдирной и сеяной муки, включая хлеб из муки смешанной валки	3753	3904	104,0
хлеб пшеничный из муки высшего сорта	114	128	112,3
булочные изделия из пшеничной муки	1176	1384	117,7
сдобные хлебобулочные изделия	2648	2782	105,1
сухари, гренки	53	66	124,5
пирожки, пироги и пончики	24	31	129,2
Кондитерские изделия	395	527	133,4

Следует подчеркнуть, что основными целями производственно–сбытовой деятельности филиала ОАО «Гомельхлебпром» – Добрушский хлебозавод являются: 1) сохранение и увеличение доли на внутреннем рынке, 2) завоевание новых рынков, 3) получение прибыли за счет удовлетворения спроса со стороны потребителей на продукцию высоких потребительских качеств.

Отметим, что предлагаемые мероприятия позволят Добрушскому хлебозаводу увеличить выручку от реализации продукции на 7,8 % и довести ее до 17518 тыс. руб. Вырастет на 6,7 % себестоимость реализованной продукции, что позволит увеличить прибыль от реализации продукции до 880 тыс. руб. Рентабельность продаж возрастет на 1,0 п. п. и составит 5,0 %.

Таким образом, целью филиала ОАО «Гомельхлебпром» – Добрушский хлебозавод является перспективное развитие предприятия, заключающееся в создании условий, направленных на техническое перевооружение производства, наращивание объемов производства качественной продукции и постепенное изменение структуры производимой продукции в сторону наиболее рентабельного и продаваемого ассортимента, произведенного на основе современной технологии путем переработки сельскохозяйственного сырья.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шафранская, И. В. Моделирование в маркетинговых исследованиях: практикум / И. В. Шафранская. – Горки : БГСХА, 2020. – 197 с.

УДК 631.158:658.310.82

Шаповалова А. А., студент

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

**ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье рассматривается сущность кадровой политики в агропромышленном комплексе Республики Беларусь. Проведен анализ основных проблем кадровой политики аграрных предприятий. Изучены нормативно-правовые акты в области государственной кадровой политики.

Ключевые слова: кадровая политика, проблемы кадровой политики, государственная кадровая политика.

Цель работы – изучить и проанализировать основы кадровой политики в агропромышленном комплексе Республики Беларусь.

Материалы и методика исследований. Материалами для исследования послужили статистические данные, научные труды ученых. В работе применялись приемы экономического анализа, абстрактно-логический метод.

Результаты исследования и их обсуждение. Кадровая политика является ключевым компонентом управленческой деятельности предприятия. Ее главной целью должно стать создание единого, сплоченного, ответственного, мотивированного и эффективного трудового коллектива. Кадровая политика аграрных предприятий должна обеспечивать:

– требования к трудовым ресурсам на этапе найма (относительно образования, опыта, половой принадлежности, степени специальной подготовки и т.д.);

– отношение к инвестированию в развитие кадров, целенаправленного воздействия на совершенствование коллективной занятости;

– стабильность сбалансированных взаимоотношений в коллективе;

– позитивное восприятие и готовность к оказанию помощи в подготовке новых работников, а также, при необходимости, – до переподготовки персонала;

– правильное отношение к кадровым изменениям, их перемещений в рамках предприятия. [1, с. 69–81].

Наиболее острые проблемы кадровой политики аграрных предприятий приведены в таблице.

Актуальные проблемы кадровой политики аграрных предприятий

Перечень важных проблем кадровой политики	Удельный вес, %
Недостаточно разработан механизм стимулирования работников (как материального, так и морального)	20
Низкий уровень обеспечения роста трудовых кадров (квалификации, обучения; субъективное назначение на должность)	16
Нехватка резервных кадров	15
Дефицит квалифицированных кадров	13
Несовершенство системы подбора и найма работников, отсутствие определенных стандартов при отборе	10
Отсутствие информации в коллективе относительно направлений кадровой политики предприятия	8
Отсутствие налаженных отношений между управленцами и персоналом	7
Отсутствие конкретных требований в отношении кандидатов на руководящие должности, нечеткая определенность соответствующих компетенций	6
Неэффективная аттестационная система (отсутствие объективных критериев, субъективность)	5

Итак, главной проблемой кадровой политики аграрных предприятий, является несовершенство системы стимулирования работников, особенно с учетом того, что большинство из них стремятся, в первую очередь, к материальному поощрению. Также среди других важных вопросов кадровой политики можно выделить несовершенство системы развития персонала, одной из основных причин которого является отсутствие действенного механизма подготовки кадров, который требует постоянного выделения средств на обучение персонала. В современных отечественных условиях руководство предприятий оценивает данные расходы, как слишком рискованные, поскольку работник с высоким уровнем квалификации становится чрезвычайно привлекательным для других работодателей в условиях дефицита кадров рабочих специальностей. Если другой работодатель предложит такому специалисту лучшие усло-

вия, и он на них согласится, то предприятие потеряет вложенные в его развитие средства. Именно поэтому в ситуации ограниченных финансовых возможностей расходование ресурсов на повышение квалификации работников является рискованным для предприятий. С целью решения данной проблемы руководство старается привлечь к работе отдельных квалифицированных специалистов, в том числе, по договорам гражданско-правовой ответственности [2, с. 57–61].

За последние годы в силу различных причин (падение объемов производства, ухудшение социально-экономических условий на селе) произошло сокращение числа занятых в сельскохозяйственном производстве руководителей и специалистов, ухудшился их качественный состав, снизился профессиональный уровень. Очень часто на должность руководителя хозяйства приходят плохо подготовленные люди. Низкий профессиональный уровень руководителей и специалистов, недостаточная восприимчивость к требованиям рынка не позволяют им своевременно адаптироваться к новым условиям хозяйствования, что приводит к серьезным негативным последствиям [3, с. 24].

Согласно Указу Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399 «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь» основными направлениями государственной кадровой политики являются:

- формирование современных требований к кадрам различных сфер деятельности и уровней управления;
- подбор кадров с учетом их профессиональных и нравственно–психологических качеств;
- формирование действенного резерва руководящих кадров и организация планомерной работы с ним;
- совершенствование форм и методов оценки деятельности кадров;
- мотивация эффективного труда, рациональное использование кадров, создание благоприятных условий для их работы и профессиональной карьеры;
- совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров [4].

В Беларуси утверждена Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы (далее – Программа). Соответствующее решение закреплено Указом Президента Республики Беларусь от 29 июля 2021 г. № 292. Программой определены цели, задачи и приоритетные направления социально-экономического развития страны. Основные приоритеты ее реализации: рост благосостояния граждан, обеспечение комфортного проживания в каждом регионе страны, развитие человеческого потенциала.

В соответствии с пунктом 5.2 Программы политика занятости будет нацелена на максимальное вовлечение трудоспособного населения в экономику, повышение эффективности использования трудового потенциала. Целевым ориентиром является уровень безработицы в трудоспособном возрасте (по методологии Международной организации труда) – не более 4,2 процента к концу 2025 г. Задача государства – создать условия для эффективной занятости и максимального вовлечения трудоспособных граждан в трудовую деятельность. В рамках модернизации коммерческих предприятий предстоит разработать планы их реструктуризации в целях оптимизации кадрового персонала, содействия занятости высвобождаемых работников и упреждающей их переподготовки для трудоустройства на новые рабочие места [5].

Инструментом выполнения намеченных задач станет реализация Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы. Отличительной особенностью данной программы является содействие не только полной занятости, но создание условий для эффективной занятости населения, повышения качества предоставляемых услуг в области содействия занятости населения.

Основными задачами в области занятости на предстоящую пятилетку являются:

- стимулирование экономической активности населения посредством реализации активных мер политики занятости и предоставления социальных гарантий;
- вовлечение в трудовую деятельность экономически неактивного населения;
- обеспечение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда;
- привлечение к трудовой деятельности незанятого населения, а также поддержка граждан, временно оказавшихся без работы.

Поставленные задачи будут решаться в первую очередь при помощи традиционных мер активной политики занятости, таких как содействие трудоустройству, организация самозанятости, переселение безработных и членов их семей на новое место жительства и работы, организация оплачиваемых общественных работ, обучение граждан, включающее профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. В результате принимаемых мер в области занятости населения уровень безработицы среди населения в трудоспособном возрасте не превысит 4,2 процента к 2025 г. [6].

Заключение. Таким образом, кадровая политика является совокупностью норм и правил, целей и представлений, которые определяют сущность и направления взаимодействия с работниками. Через нее осуществляется воплощение задач управления человеческими ресурсами на предприятии. Кадровая политика служит основой для разработки стратегии управления человеческим потенциалом. При этом ее структурными элементами являются: прогнозирование потребности в кадрах, формулирование компетенций персонала и создание системы овладения ими, система оплаты труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч.1. Основы менеджмента : учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки : БГСХА, 2017. – 170 с.
2. Шафранский, И. Н. Мотивационный менеджмент : учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки : БГСХА, 2021. – 238 с.
3. Вукович, Г. Г. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / Г. Г. Вукович, А. В. Никитина // Общество: политика, экономика, право. – 2018. – № 15. – С. 21–25.
4. Государственная программа развития аграрного бизнеса в Беларуси [Электронный ресурс]. – 2023. – Режим доступа: <http://sputnik.by/econo-my/1015733555.html#ixzz434qUхuX>. – Дата доступа: 22.05.2023.
5. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Программа социально-экономического развития РБ на 2021–2025 гг. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P32100292>. – Дата доступа: 22.05.2023.
6. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=p30100399>. – Дата доступа: 22.05.2023.

УДК 631.152:631.14(476.4)

Ялоза Ю. Д., студент

Панасюга Н. П., магистр экон. наук, старший преподаватель

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ В ОАО «ПЛЕМЗАВОД ЛЕНИНО»

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Эффективность управления – сложная, многогранная категория. Она отражает характерные особенности экономических, соци-

альных, технологических, психологических и иных явлений. Из многообразия понятий для выражения эффективности управления можно выделить главные, лежащие в основе системы управления любого уровня (эффективность труда работника управления; эффективность управленческой деятельности аппарата управления или отдельных его органов и подразделений; эффективность процесса управления; эффективность механизма управления; эффективность системы управления).

Ключевые слова: эффективность управления, аппарат управления, деятельность организации.

Цель исследования – оценка эффективности управления в ОАО «Племзавод Ленино».

Основная часть. Для характеристики оценки эффективности аппарата управления в ОАО «Племзавод Ленино» можно рассчитать следующие группы показателей:

I. Общие результативные показатели – группа показателей, характеризующих эффективность системы управления, выражающихся через конечные результаты деятельности организации и имеющиеся в ее распоряжении ресурсы [1]. Рассчитаем эти показатели на примере данных ОАО «Племзавод Ленино» (табл. 1).

Таблица 1. Общие результативные показатели ОАО «Племзавод Ленино»

Показатели	Годы			Отклонение (+/-)
	2019	2020	2021	
Выход валовой продукции на 100 га сельскохозяйственных угодий, тыс. руб.	78,1	103,3	125,3	47,2
Выход валовой продукции на 100 га пашни, тыс. руб.	96,2	127,5	150,6	54,4
Выход валовой продукции в расчете на одного среднегодового работника, тыс. руб.	40,5	60,6	59,1	18,6
Выход товарной продукции на 100 га сельскохозяйственных угодий, тыс. руб.	46,1	70,7	98,8	52,7
Выход товарной продукции на 100 га пашни, тыс. руб.	56,8	87,2	118,7	61,9
Выход товарной продукции в расчете на одного среднегодового работника, тыс. руб.	23,9	41,9	46,6	22,7
Выход прибыли на 100 га сельскохозяйственных угодий, тыс. руб.	-0,9	-1,1	0,2	1,1
Выход прибыли на 100 га пашни, тыс. руб.	-1,1	-1,4	0,2	1,3
Выход прибыли в расчете на одного среднегодового работника, тыс. руб.	-0,5	-0,7	0,1	0,6
Рентабельность основных производственных фондов, %	-0,3	-0,3	0,04	0,34 п. п.

Примечание. Источник – таблица составлена на основании собственных расчетов по данным предприятия.

Анализируя данные табл. 1, можно сделать вывод, что уровень производства валовой продукции на 100 га с.-х. угодий, на 100 га пашни и на одного среднегодового человека увеличился на 47,2 тыс. руб., 54,4 тыс. руб., 18,6 тыс. руб. соответственно. Уровень производства товарной продукции также увеличился: на 100 га сельхозугодий и на 100 га пашни – в 2,1 раза, на 1 среднегодового человека – в 1,9 раза. Выход прибыли на 100 га с.-х. угодий в 2021 г. составил 200 руб. против 900 руб. убытка в 2019 г. Положительная динамика наблюдается и по рентабельности основных производственных фондов. Так, в 2019 г. она составляла минус 0,3 %, а в 2021 г. достигла положительного значения 0,04 %.

II. Производительность аппарата управления может определяться, в частности, как количество произведенной организацией конечной продукции или объем выработанной в процессе управления информации, приходящийся на одного работника, занятого в аппарате управления либо на 1 чел.-ч, затраченный в управлении [2]. Произведем расчёты по данным ОАО «Племзавод Ленино» (табл. 2).

Таблица 2. Производительность аппарата управления ОАО «Племзавод Ленино»

Показатели	Годы			Отклонение (+/-)
	2019	2020	2021	
Выход прибыли на одного работника аппарата управления, тыс. руб.	-2,6	-3,1	0,4	3,0
Выход прибыли на 1 руб. фонда оплаты труда работников управления, тыс. руб.	-0,4	-0,1	0,03	0,43
Выход прибыли на 1 руб. затрат в управлении, руб.	-0,16	-0,18	0,02	0,18
Выход товарной продукции на одного работника аппарата управления, тыс. руб.	136,4	196,8	223,7	87,3
Выход товарной продукции на 1 руб. фонда оплаты труда работников управления, тыс. руб.	19,8	22,9	19,7	-0,1
Выход товарной продукции на 1 руб. затрат в управлении, тыс. руб.	8,44	11,3	9,8	1,36

Примечание. Источник – таблица составлена на основании собственных расчетов по данным предприятия.

Исходя из данных табл. 2 можно сделать вывод, что уровень производства прибыли: на одного работника аппарата управления увеличился на 3 тыс. руб., на 1 руб. фонда оплаты труда на 0,43 тыс. руб., на 1 руб. затрат в управлении на 0,18 тыс. руб. Уровень производства товарной продукции: на одного работника аппарата управления увели-

чился на 87,3 тыс. руб. и составил в 2021 г. 223,7 тыс. руб. Выход товарной продукции на 1 руб. затрат в управлении увеличился на 1,36 тыс. руб., а выход товарной продукции на 1 руб. фонда оплаты труда работников управления уменьшился на 1,36 тыс. руб. и составил 19,7 тыс. руб.

III. Экономичность аппарата управления отражает относительные затраты на его функционирование, соизмеренные с объемами или результатами производственной деятельности [3]. Произведем расчеты в табл. 3 относительно данных ОАО «Племзавод Ленино».

Таблица 3. Экономичность аппарата управления ОАО «Племзавод Ленино»

Показатели	Годы			Отклонение (+/-)
	2019	2020	2021	
Удельный вес работников управления в общей численности работников хозяйства, %	17,5	21,1	20,8	3,3
Количество рабочих, приходящегося на одного работника аппарата управления, чел.	4,6	3,6	3,7	-0,9
Удельный вес затрат на содержание аппарата управления в себестоимости реализованной продукции, %	13,1	9,5	11,3	-1,8
Удельный вес заработной платы работников управления в себестоимости реализованной продукции, %	5,6	4,7	5,6	0
Удельный вес расходов на оплату труда работников управления в общем фонде заработной платы, %	18,3	19,1	20,2	1,9
Размер заработной платы рабочих на 1 руб. оплаты труда работников управления, руб.	4474	4237	3944	-530

Примечание. Источник – таблица составлена на основании собственных расчетов по данным предприятия.

Анализируя данные табл. 3, можно сделать вывод, что удельный вес работников управления в общей численности работников хозяйства увеличился на 3,3%, удельный вес затрат на содержание аппарата управления в себестоимости реализованной продукции уменьшился на 1,8%. Количество рабочих, приходящегося на 1 работника управления уменьшилось с 4,6 чел. в 2019 г. до 3,7 чел. в 2021 г. Размер заработной платы на 1 руб. оплаты труда работников управления уменьшился на 530 руб. и составил в 2021 г. 3944 руб.

Заключение. Таким образом, анализируя систему управления ОАО «Племзавод Ленино» можно сделать вывод о том, что данная система управления применяется эффективно, поскольку растет производительность труда, но для более эффективного аппарата управления

необходимо не только совершенствование организационной структуры, но и разработка рекомендаций по совершенствованию работы отдельных ее элементов. Проведение оптимизации организационной структуры позволит значительно повысить управляемость организации и упорядочить системные связи между ее отдельными элементами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гончаров, В. И. Менеджмент: учеб. пособие / В. И. Гончаров. – Минск: Мисанта, 2003. – 624 с.
2. Кабушкин, Н. И. Основы менеджмента: учеб. пособие / Н. И. Кабушкин. – 4-е изд. – Минск: Новое знание, 2001. – 336 с.
3. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2018. – 237 с.

УДК 005.6:631.14(476.4)

Ялоза Ю. Д., студент

Панасюга Н. П., магистр экон. наук, старший преподаватель

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ

ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ

В ОАО «ПЛЕМЗАВОД ЛЕНИНО»

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,*

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В определенной степени любая организация существует в меняющейся среде. Именно динамический характер внешней среды определяет необходимость постоянного совершенствования управления организацией для обеспечения ее эффективности. Организации нуждаются в эффективных технологиях и методах работы, чтобы адаптироваться к меняющейся рыночной ситуации, избытку рабочей силы, ожиданиям общественности, законодательным требованиям, новым идеям.

Ключевые слова: эффективность управления, экономический эффект, сельскохозяйственные организации.

Цель исследования – оценить эффективность управления предприятием ОАО «Племзавод Ленино».

Основная часть. Говоря об изменениях в организации, имеется в виду решение руководства изменить одну или более внутренних пе-

ременных в целях организации, структуре, задачах, технологии и человеческом факторе [1]. Принимая такие решения, руководство должно быть проактивным или реактивным, т. е. или само проявлять активность, или реагировать на требования ситуации [2]. Изменение, которое предпринимается для исправления ошибки, обнаруженной системой контроля, – типичное реактивное действие. Действие, предпринятое для того, чтобы отреагировать на предоставленную окружением возможность, даже если пока не существует фактической проблемы, будет действием проактивным.

Из-за сложностей, вызываемых состоянием некоторых переменных, обусловивших введение новшеств и подвергшихся изменению, взаимозависимостей этих переменных и реакций на новшества, эффективное управление изменениями является одной из самых трудных, но основных задач для управляющих.

Менеджеры (работники) должны постоянно проводить изменения в организации, позволяя тем самым последней эффективно адаптироваться к внешней организационной среде, которую менеджеры не в состоянии контролировать. Требования к изменениям поступают как изнутри компании в виде потребностей и ожиданий работников, так и извне в виде усиливающейся конкуренции, технологических инноваций, нового законодательства, давления социальных факторов.

Важным аспектом оценки эффективности управления является определение эффективности мер, направленных на совершенствование структуры управления [3]. Рассчитаем экономический эффект от мероприятий по сокращению численности работников аппарата управления, необходимый для сокращения затрат на управление. Необходимые данные для расчета представлены в таблице.

Расчетная численность персонала, высвобождаемых в результате мероприятия по сокращению

Показатели	2021 г.
1. Численность рабочих и служащих, высвобождаемых в результате предлагаемого мероприятия, чел.	13 (4 чел. служащих и 9 рабочих)
2. Среднемесячная заработная плата одного работника по группе высвобождаемых, руб.	1300
3. Отчисления во внебюджетные фонды на одного работника, руб.	390

Примечание. Источник – таблица составлена на основании собственных расчетов по данным предприятия.

Расчет экономического эффекта производится в несколько этапов:

1. Экономия по фонду оплаты труда составит:

$$\mathcal{E}_{\text{фот}} = \mathcal{Z}_{\text{ср}} \cdot n = 1300 \text{ руб.} \cdot 13 = 16900 \text{ руб.},$$

где $\mathcal{Z}_{\text{ср}}$ – среднемесячная зарплата работника, руб.;

n – количество человек.

За один месяц экономия по фонду оплаты труда составит 16900 руб., за год – 202800 руб.

2. Экономия по расходам на взносы во внебюджетные фонды составит:

$$\mathcal{E}_{\text{вн. фонды}} = \mathcal{O} \cdot n = 390 \cdot 13 = 5070 \text{ руб.}, \text{ за год – } 60840 \text{ руб.},$$

где \mathcal{O} – среднемесячные отчисления во внебюджетные фонды на одного работника, руб.;

n – количество человек.

3. Годовой экономический эффект по расходам на оплату труда и отчислениям во внебюджетные фонды:

$$\mathcal{E}_{\text{г}} = \mathcal{E}_{\text{фот}} + \mathcal{E}_{\text{вн. фонды}} = 202800 \text{ руб.} + 60840 \text{ руб.} = 263640 \text{ руб.}$$

Проанализировав работу экономической службы ОАО «Племзавод Ленино» и изучив качественный состав работников аппарата управления, структуру управления, эффективность управления, размер и структуру затрат рабочего времени руководителя предприятия, главного агронома, главного бухгалтера и главного экономиста, рекомендуется для эффективности работы финансово-экономического отдела предприятия внести следующие изменения:

а) в отдел формирования управленческого учета ввести штатную единицу – статистик, занимающуюся оперативным сбором информации по производству, производственным показателям, поступлениям и остаткам материалов, составлением статистической отчетности, сбором оперативной информации для вышестоящих организаций и представлением своевременной отчетности, а также сбором показателей для руководителей структурных подразделений предприятия;

б) установить для статистика шестидневную рабочую неделю при норме рабочего времени 6 часов 30 минут. Для большей эффективности от сбора информации начало рабочего дня установить на один час раньше от сотрудников экономического отдела – с 7 часов.

Исходя из вышеуказанного в обязанности статистика будет входить: ежедневный сбор информации по основным экономическим показателям, в разрезе работников для оперативного экономического анализа с целью улучшения эффективности производства, регулирова-

ния рычагов стимулирования заработной платы, повышения фондоотдачи, рентабельности и т. д. Собранный информация ежедневно будет предоставляться в экономический отдел на планерки, наряды, совещание структурных подразделений руководителей, для улучшения оперативного и долгосрочного руководства.

Заключение. Таким образом, выше предложенные мероприятия будут способствовать улучшению эффективности управления в ОАО «Племзавод Ленино».

ЛИТЕРАТУРА

1. Гончаров, В. И. Менеджмент предприятия / В. И. Гончаров. – Минск, 2005. – Ч. 2. – 624 с.
2. Кабушкин, Н. И. Основы менеджмента: учеб. пособие / Н. И. Кабушкин. – Минск, 2005. – 243 с.
3. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2018. – 237 с.

УДК 631.14:636.2/.28.034(476.4)

Ялоза Ю. Д., студент

Кокиц Е. В., канд. экон. наук, доцент

УПРАВЛЕНИЕ В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ В ОАО «ПЛЕМЗАВОД ЛЕНИНО»

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье рассмотрено современное производственное предприятие, динамизм и согласованность деятельность которого обеспечиваются механизмом управления, устанавливающим внутренние взаимосвязи и предусматривающим деятельность всех звеньев и сотрудников компании – с рабочего до руководителя.

Ключевые слова: молочное скотоводство, эффективность управления.

В ОАО «Племзавод Ленино» получили развитие такие отрасли животноводства как молочное скотоводство и выращивание на откорм молодняка КРС. Скотоводство как отрасль играет существенную роль в развитии других отраслей сельского хозяйства [2]. Растениеводству оно поставляет ценные органические удобрения – навоз [3].

Поголовье животных представлено в табл. 1.

Таблица 1. **Поголовье животных (на конец года)**

Виды и группы скота и птицы	Фактическая численность, гол.			Структура стада за 2021 г., %
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	
Крупный рогатый скот (всего)	3597	3622	3684	100
В т. ч. коровы	1657	1630	1630	44,2
Молодняк КРС на выращивании и откорме	1940	1992	2054	55,8

Рассмотрим в табл. 2 основные экономические показатели животноводства.

Таблица 2. **Основные экономические показатели животноводства**

Показатели	Год			2021 г. в % к 2019 г.
	2019	2020	2021	
Плотность поголовья, гол.: в т. ч. коровы	16	17	20	125
Деловой выход приплода на 100 маток, КРС гол.	103	100	102	99,0
Среднегодовой удой молока на 1 корову, кг	3006	3094	3307	110,0

Показатели обеспеченности и расхода кормов по видам скота приведены в табл. 3.

Таблица 3. **Показатели обеспеченности и расхода кормов**

Показатели	Год			2021 г. в % к 2019 г.
	2019	2020	2021	
Израсходовано кормов, т к. ед., всего	7968	4812	5694	71,5
В т. ч.: покупных кормов, т к. ед., всего	201	169	247	122,9
стоимость израсходованных кормов, тыс. руб., всего	1313	1089	681	51,9
В т. ч. покупных, тыс. руб., всего	101	93	61	60,4
Расход кормов на 1 ц молока, ц к. ед.	1,6	1,6	1,6	100

Следует обратить внимание, как изменяются затраты труда на единицу продукции животноводства при росте показателей продуктивности животных или ее снижении (табл. 4).

Таблица 4. Состав и структура затрат на производство 1 ц продукции животноводства за 2021 г.

Статьи затрат	Молоко	
	тыс. руб.	%
Затраты – всего	3498	100
В т. ч.: оплата труда с начислениями	771	22,0
Корма	1723	49,3
Затраты на содержание основных средств	259	7,4
Работы и услуги	192	5,5
Стоимость энергоресурсов (газ, э/энергия, тепл/эн.) на технологические цели	118	3,4
Стоимость нефтепродуктов	184	5,3
Прочие прямые затрат	215	6,1
Затраты организации производства	36	1,0

Себестоимость – денежное выражение затрат на производство и реализацию единицы продукции. Выступает качественной характеристикой деятельности производителя, показателем конкурентоспособности. Рассмотрим себестоимость 1 ц продукции растениеводства в табл. 5.

Таблица 5. Себестоимость продукции, руб/т

Показатели	Год			2019 г. в % к 2021 г.
	2019	2020	2021	
Молоко	463	561	582	125,7

Рентабельность отдельных видов сельскохозяйственной продукции и хозяйства отражена в табл. 6.

Таблица 6. Эффективность производства молока за 2021 г.

Вид продукции	Количество товарной продукции, ц	Товарная продукция в оценке по себестоимости, тыс. руб.	Выручка от реализации товарной продукции, тыс. руб.	Прибыль (+), убыток (-), тыс. руб.	Уровень рентабельности (убыточности), %
Молоко	48750	2959	3534	575	19,4

Закключение. Таким образом, можно сделать вывод о том, что система управления применяется эффективно, поскольку виден рост объема продукции молока, соответственно, увеличивается прибыль предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Горфинкель, В. Я. Экономика предприятия / В. Я. Горфинкель. – М.: Юнити-Дана, 2013. – 663 с.

2. Баканов, М. И. Теория экономического анализа: учеб. пособие / М. И. Баканов, А. Д. Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 264 с.

3. Жемчугов, А. М. Продукция предприятия, результаты деятельности, и мотивация / А. М. Жемчугов, М. К. Жемчугов // Проблемы экономики и менеджмента. – 2013. – № 12. – С. 4–12.

УДК 658.3

Янков А. В., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье описана сущность работы с персоналом. За­трагивается актуальность темы, ее состояние, проблемы и пути их ре­шения.

Ключевые слова: персонал, бизнес, управление, мотивация.

Введение. Управление персоналом – это процесс, который направ­лен на организацию и координацию деятельности сотрудников компани­и с целью достижения поставленных задач и целей. Основная цель управления персоналом – обеспечение эффективной работы команды, улучшение качества продукции или услуг, а также повышение уровня конкурентоспособности и прибыльности организации.

Цель работы – проанализировать сущность управления персона­лом.

Основная часть. Управление персоналом – это важная тема в со­временном бизнесе. Квалифицированный и мотивированный персо­нал – ключевой фактор успеха любой организации, поэтому компании должны уделять большое внимание управлению своими сотрудни­ками, чтобы удержать их и привлечь новых. Для этого предприятия мо­гут разработать и реализовать программы обучения и развития, повы­сить уровень оплаты труда и предоставить дополнительные льготы и бонусы для сотрудников. Кроме того, компании могут создать ком­фортные условия для работы, чтобы мотивировать своих сотрудников на достижение лучших результатов. В настоящее время, когда рынок труда становится все более конкурентным, компании должны быть

более гибкими в управлении своими сотрудниками и готовыми к изменениям внутри организации и на рынке в целом.

Сегодня управление персоналом стало более сложным и многогранным процессом. Сотрудники, в свою очередь, стали более требовательными и информированными, и компании вынуждены уделять больше внимания не только уровню заработной платы, но и условиям труда, возможностям для профессионального роста и карьерного развития.

Успешные предприятия осознают, что для привлечения и удержания талантливых сотрудников необходимо создавать благоприятную рабочую среду, которая обеспечивает не только высокую заработную плату, но и максимально комфортные условия труда. Кроме того, компании должны инвестировать в профессиональное обучение и развитие своих сотрудников, предоставляя им возможности для повышения квалификации и развития новых навыков.

В целом, управление персоналом в настоящее время требует от организаций более широкого и глубокого подхода, который включает в себя не только управление рабочими процессами, но и создание благоприятной рабочей среды, инвестирование в обучение и развитие сотрудников, а также многое другое.

Одной из главных проблем управления персоналом является отсутствие мотивации сотрудников. Это может привести к низкой производительности, отсутствию вовлеченности в работу и даже увольнению. Чтобы решить эту проблему, компании могут использовать различные методы мотивации, такие как бонусы за достижения, повышение должности или награды.

Кроме того, часто возникают проблемы с подбором и оценкой персонала. Хорошо подобранный и оцененный персонал – это ключевой фактор успеха любой компании. Для решения этой проблемы можно использовать различные методы, такие как тестирование, интервью, оценка производительности и прочее.

Также важно обучение и развитие сотрудников. Компании могут проводить тренинги, семинары и курсы, чтобы улучшить знания и навыки сотрудников и повысить их производительность. Кроме того, компании могут предоставлять возможности для карьерного роста и развития, такие как повышение должности или обучение новым навыкам. Для решения проблем управления персоналом компании может использоваться множество подходов и методов. Например, можно разработать и внедрить системы стимулирования и мотивации для повышения эффективности работы сотрудников. Для решения задач, свя-

занных с подбором и оценкой персонала, можно применять современные методы рекрутинга и анализа данных, что поможет компаниям найти лучших кандидатов и оценить работу своих сотрудников наиболее объективно.

Кроме того, управление персоналом является важной составляющей деятельности любой компании, и эффективное управление персоналом может значительно повысить показатели успеха компании. Поэтому компании должны не только использовать различные методы и подходы к управлению персоналом, но и постоянно совершенствовать их. Например, можно проводить регулярные опросы сотрудников, чтобы выявить их потребности и проблемы, и использовать эти данные для совершенствования управленческих практик и методов работы с персоналом. Более того, компании могут проводить обучающие программы и тренинги для своих сотрудников, чтобы повысить их квалификацию и улучшить их работу.

Заключение. Сегодня управление персоналом становится все более важным в условиях быстро меняющейся экономической среды и рыночной конкуренции. Компании, которые умеют эффективно управлять своим персоналом, могут быстрее адаптироваться к изменениям и сохранять конкурентные преимущества на рынке. Управление персоналом – это не только ключевой фактор успеха компании, но и возможность для сотрудников расти профессионально и лично.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, В. В. Менеджмент: курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2018. – 62 с.
2. Артеменко, А. М. Управление предприятием: курс лекций / А. М. Артеменко. – Горки: БГСХА, 2017. – 51 с.
3. Быков, В. В. Менеджмент / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич – Горки: БГСХА, 2017. – 72 с.

УДК 636.2.034

Янченко А. И., студент

Быков В. В., канд. экон. наук, профессор

АНАЛИЗ ОТРАСЛИ МОЛОЧНОГО СКОТОВОДСТВА В ОАО «ПРИСОЖЬЕ» СЛАВГОРОДСКОГО РАЙОНА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье представлен анализ отрасли молочного скотоводства в ОАО «Присожье».

Ключевые слова: отрасль, молочное скотоводство, продуктивность коров, валовой надой молока.

Введение. Молоко для каждой сельскохозяйственной организации имеет значительный вес в производственном процессе в отрасли животноводства. Основная часть полученной прибыли от реализации молока распределяется на оплату труда персонала.

Цель работы – анализ отрасли молочного скотоводства в ОАО «Присожье».

Основная часть. Специализация в ОАО «Присожье» Славгородского района производство молока, зерновых и зернобобовых – это показывает удельный вес в структуре товарной продукции, который составил в 2021 г. 59,7 и 24,0 % соответственно.

Так как молоко является основной товарной продукцией в организации, то от эффективности его производства и реализации зависят результаты всей деятельности организации.

В таблице представлены основные показатели отрасли молочного скотоводства.

Основные показатели отрасли молочного скотоводства

Вид животных	Год			2021 г. в % к 2019 г.
	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5
Поголовье КРС, гол.	921	879	905	98,3
В т. ч. коров	355	363	370	104,2
Удельный вес коров в общем поголовье КРС, %	38,5	41,3	40,9	+2,4 п. п.

Окончание

1	2	3	4	5
Приходится коров на 100 га с.-х. земель, гол.	8	9	9	112,5
Удой молока на 1 среднегодовую корову, кг	2321	3179	3138	135,2
Деловой выход телят на 100 коров, гол.	72	71	78	108,3
Валовой надой молока, т	824	1154	1161	140,9
Затраты труда на 1 ц молока, чел.-ч	410	430	520	126,8
Расход кормов на 1 ц молока, ц к. ед.	1306	1320	1376	105,4
Удельный вес концентратов в рационе кормления коров, %	23,8	32,0	17,6	-6,2 п. п.
Удельный вес покупных кормов в рационе кормления коров, %	31,2	23,1	4,9	-26,3 п. п.
Себестоимость реализованного молока, руб/т	630,4	638,2	643,1	102,0
Средняя цена реализации, руб/т	557,8	623,5	682,6	122,4
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	963	1290	1522	158,0
В т. ч. молока	492	722	830	168,7
Полная себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	1206	1597	1408	116,7
В т. ч. молока	556	739	782	140,6
Прибыль (убыток) от реализации продукции, тыс. руб.	-243	-307	114	146,9
В т. ч. молока	-64	-17	48	175,0
Рентабельность реализованной продукции, %	-20,1	-19,2	+8,1	+28,2 п. п.
В т. ч. молока	-11,5	-2,3	+6,1	-17,6 п. п.

Примечание. Источник – рассчитано на основании данных [1].

Проанализировав данные таблицы, можно сделать вывод, что общее поголовье животных в 2021 г. по сравнению с 2019 г. уменьшилось на 1,7 %, при этом возросло поголовье молочного стада на 4,2 %. Доля коров в общем поголовье КРС в 2021 г. составила 40,9 %, что на 2,4 процентных пункта больше, чем в 2019 г. Изменения поголовья коров привели к соответствующему росту их количества на 100 га сельскохозяйственных земель. Удой молока на 1 среднегодовую корову в 2021 г. составил 3138 кг. Наблюдается увеличение продуктивности коров за анализируемый период на 35,2 %, что обеспечило увеличение валового надоя молока на 40,9 % до 1161 т. Это привело к росту затрат труда на 1 ц молока на 26,8 %.

Положительной является тенденция роста продуктивности животных при отстающих темпах роста расхода кормов на 1 ц молока, что свидетельствует о повышении сбалансированности рационов кормления. Отметим, что доля концентрированных кормов меняется значительно и остается еще невысокой 17,6 %. Снижение удельного веса

покупных кормов с 31,2 до 4,9 % отражает увеличение обеспеченности организации собственными кормами.

В ОАО «Присожье» Славгородского района наблюдается рост себестоимости 1 т молока и цены ее реализации, что привело к аналогичным изменениям выручки и полной себестоимости реализованной продукции. Значительное увеличение выручки от реализации молока по сравнению с себестоимостью обеспечило в 2021 г. выход на прибыльную и, соответственно, рентабельную деятельность как в отрасли молочного скотоводства (6,1 %), так и предприятия в целом (8,1 %). Это связано с тем, что в 2021 г. молоко стало занимать значительную позицию на предприятии. Так, в выручке его доля составляет 54,5 %, удельный вес по себестоимости – 55,5 %, в прибыли – 42,1 %. Это дает понять, что молоко является ведущей отраслью на предприятии.

Заключение. Анализ отрасли молочного скотоводства в ОАО «Присожье» Славгородского района показал, что производство молока в предприятии является ведущим видом деятельности, так как занимает наибольший удельный вес в структуре товарной продукции. Увеличение поголовья коров и их продуктивности обеспечило рост валового надоя молока и объемов его реализации. В совокупности повышение цен привело к значительному наращиванию выручки и при более низких темпах роста себестоимости реализованного молока обеспечило выход на прибыльную и, соответственно, рентабельную деятельность как в отрасли молочного скотоводства, так и предприятия в целом.

УДК 637.1(476.4)

Янченко А. И., студент

Быков В. В., канд. экон. наук, профессор

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОКА В ОАО «ПРИСОЖЬЕ» СЛАВГОРОДСКОГО РАЙОНА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,*

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье приведен расчет коэффициентов качества молока и упущенной выгоды.

Ключевые слова: коэффициент качества молока, упущенная выгода, сортность молока.

Введение. Качество продукции – это совокупность объективно присущих продукции свойств и характеристик, уровень или вариант которых формируется при создании продукции с целью удовлетворения существующих потребностей [1].

При приеме молока на молочном заводе оно подвергается органолептической оценке, т. е. определяется вкус, запах, цвет, консистенция, наличие тех или иных пороков и недостатков.

Важная задача молочного производства – целенаправленная работа по повышению качества молока и, особенно по увеличению содержания в нем основных питательных компонентов. Работникам, занятым производством молока, необходимо помнить, что этот продукт имеет свои специфические особенности, которые существенно отличают его от других продуктов сельскохозяйственного производства. Молоко в хозяйствах получают в течение всего года. Оно не может длительно храниться, это вызывает необходимость перерабатывать его в кратчайшие сроки после получения [2].

Оплата за молоко строго дифференцирована по сортам. Причем цены на молоко все время совершенствуются, пересматриваются. Не подлежит приему молоко, полученное в первые и в последние 7 дней лактации, содержащее остатки консервирующих и нейтрализующих веществ, с запахом химикатов и нефтепродуктов, с остатками пестицидов и со следами антибиотиков, с прогорклым вкусом, а также с привкусом лука, чеснока, полыни и т. п.

Показатель качества – это количественная характеристика свойств продукции, которые составляют в общем ее качество, она рассматривается применительно к конкретным условиям ее создания, эксплуатации и потребления [2].

Цель работы – рассчитать коэффициенты качества молока и упущенную выгоду.

Материалы и методика исследований. Материалами для исследования послужили годовой отчет 2021 г. ОАО «Присожье» Славгородского района. При исследовании применялись приемы экономико-математического анализа.

Результаты исследования и их обсуждение. В ОАО «Присожье» Славгородского района содержится 370 головы основного молочного стада в 2021 г. Реализация молока на 2021 г. составила 1 131 т в зачетном весе, и выручка составила 830 тыс. руб.

В табл. 1 представлены данные реализации молока по качеству.

Таблица 1. Структура реализуемого молока по качеству в 2020 г.

Сорт молока	Реализовано молока, т	Удельный вес, %
Экстра	515	45,5
Высший	590	52,2
Первый	26	2,3
Всего	1131	100

По табл. 1 видно, что больший удельный вес реализуемого молока в ОАО «Присожье» приходится на молоко высшего сорта и составляет 52,2 %.

Исходя из того, что все молоко дифференцируется по сортам, то и цены по сортам также отличаются.

В 2020 г. молоко сдавалась по следующим ценам:

- Сорт экстра 0,825 тыс. руб/т;
- Высший сорт 0,660 тыс. руб/т;
- Первый сорт 0,605 тыс. руб/т.

Сортность молока зависит от его показателей качества. С помощью анализатора качества молока можно быстро получить необходимые сведения об основных характеристиках сдаваемого сырья. Важным показателем деятельности ОАО «Присожье» является качество продукции. Его повышение – одна из форм конкурентной борьбы, завоевания и удержания позиций на рынке. По вышеизложенным данным можно рассчитать коэффициент качества молока по формуле (1):

$$K_k = \frac{\text{средневзвешенная среднереализованная цена}}{\text{цену сорта экстра}}. \quad (1)$$

Средневзвешенная среднереализованная цена (ССЦ) молока рассчитывается по формуле (2):

$$ССЦ = \frac{\text{Выручка реализованного молока, тыс. руб.}}{\text{Реализация молока, т}}. \quad (2)$$

Коэффициент, полученный при данном расчете, а именно 0,98, показывает, что в ОАО «Присожье» Славгородского района работы по производству молока выполняются в хорошем качестве, квалифицированные рабочие подходят к своей работе с ответственностью и внимательностью. Упущенная выгода (УВ) – это вид убытка, который подразумевает недополучение прибыли.

$$УВ = \text{Возможная выручка} - \text{Фактическая выручка}. \quad (3)$$

Возможная выручка показывает, сколько предприятие могло получить, если бы реализовало весь полученный объем молока за цену сорта экстра.

Так, в ОАО «Присожье» Славгородского района упущенная выгода составила 103,1 тыс. руб. Рассчитав экономические потери предприятия, можно увидеть какой ущерб предприятие несет за реализацию продукции низкого сорта.

Для предотвращения потерь можно провести ряд путей повышения качества:

- повышение технического уровня производства;
- повышение уровня квалификации персонала;
- совершенствование организации производства и труда, в том числе углубление специализации производства;
- повышение технического уровня метрологической службы на предприятии;
- воспитание коллектива в духе гордости за качество выпускаемой продукции;
- материальное и моральное стимулирование персонала за высококачественное выполнение своих обязанностей;
- внедрение более качественных кормов;
- снижение издержек на производство и реализацию продукции.

Заключение. Каждое предприятие заинтересованно в получении максимальной прибыли от реализации выпускаемой продукции, а добиться этого можно только выпуском наиболее качественной продукции. В ОАО «Присожье» Славгородского района должным образом выполняются мероприятия по производству молока высокого сорта. Основная реализация приходится на молоко высшего сорта – 52,2 %, а на сорт экстра всего 45,5 %. Исходя из этого, можно сказать, что предприятию следует максимизировать долю молока сорта экстра и минимизировать долю молока первого сорта, чтобы получать максимально возможную прибыль.

ЛИТЕРАТУРА

1. Качество продукции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Качество продукции](https://ru.wikipedia.org/wiki/Качество_продукции). – Дата доступа: 23.03.2023.
2. Качество молока и требования к его производству в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://agropost.ru/ekonomika-i-upravlenie/kachestvo-moloka-i-trebovaniya-k-ego-proizvodstvu.html>. – Дата доступа: 23.03.2023.
3. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2018. – 245 с.

Секция 2. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНОВ, ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

УДК 338.24

Ефремова М. С., студент

Артеменко А. М., канд. экон. наук, доцент

АНАЛИЗ СЕГМЕНТОВ КОМПАНИИ OLVI GROUP

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье описаны сегменты компании Olvi Group.

Ключевые слова: компания, ассортимент, развитие, продукция, бизнес.

Введение. Компания Olvi Group предлагает широкий ассортимент напитков для широкой потребительской базы. Наряду с традиционной продукцией пивоварни, производит безалкогольную продукцию.

Цель работы – изучить стратегии международного бизнеса в рамках компании, оперирующей на внешних рынках.

Основная часть. Olvi – финская компания по производству напитков, с концепцией бизнеса, стремящейся предложить своим потребителям удовольствие от напитков. Olvi производит напитки в Иисалми с 1878 г. В настоящее время компания работает локально в Финляндии, странах Балтии, Дании и Беларуси.

Устойчивое развитие является частью стратегии и отражается в повседневной деятельности. Компания поощряет ответственное и устойчивое ведение бизнеса по всей цепочке создания стоимости, от закупок сырья до воздействия продукции на окружающую среду и благополучия на рабочем месте.

Сегодня Olvi – единственная пивоварня, которая продолжает работать как независимая финская пивоварня.

Olvi Group фокусируется на развитии и органическом росте своего текущего бизнеса по производству различных напитков, а также на обеспечении неорганического роста (ценовой фактор).

Компания укрепляет прибыльный рост и позиции на рынке с помощью инновационных продуктов, ориентированных на спрос на отдельных рынках – алкогольных и безалкогольных напитков, а также новых возможностей роста на текущих и новых рынках.

Стратегические принципы компании: 1) лидерские позиции в категории пива и напитков с высококачественными продуктами; 2) быть на шаг впереди в инновациях и развивать сильный портфель брендов; 3) укрепление сотрудничества с мировыми производителями пива и напитков; 4) принятие решений, ориентированных на клиента на локальном и экспортных рынках; 5) формирование сильного HR-бренда международной компании и привлекательных рабочих мест; 6) непрерывное профессиональное и лидерское развитие персонала, улучшение операционной эффективности; 7) формирование социально ответственного делового имиджа компании – лидера в индустрии.

Olvi Group – средняя по объемам продаж и численности персонала компания в отрасли (таблица).

Основные показатели компании Olvi Group

Показатели	Финляндия	Регион Балтийского моря	Беларусь
Объем продаж, млн. т	262,5	450,2	295,6
Чистый объем продаж, млн. евро	206,7	269,8	138,8
Скорректированная операционная прибыль, млн. евро	18,8	17,4	25,1
Количество сотрудников, чел.	442	1049	844

Одним из подразделений компании является ОАО «Лидское пиво». В соответствии с внутренним этическим кодексом и ценностями предприятия, компания в своей повседневной деятельности и маркетинговой коммуникации действует ответственно и верит, что разумное потребление алкоголя предупреждает общественный ущерб, обусловленный чрезмерным употреблением алкогольных напитков. Для этого при развитии своих продуктов делается акцент на безалкогольных напитках (выбор и альтернатива). Ценности компании: лидерство, открытость, компетентность, ответственность, ориентация на потребителей.

Заключение. Выбранная стратегия компании Olvi Group (учет мнения потребителей, использование современных технологий, изучение мировых тенденций, поддержка талантливых работников) повышает рейтинг компании на мировом рынке, помогает в стратегии слияния и поглощения и улучшает экономический климат организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Артеменко, А. М. Международный менеджмент: курс лекций / А. М. Артеменко. – Горки: БГСХА, 2020. – 204 с.
2. Olvi / Olvi Group.com [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.olvigroup.com/>. – Дата доступа: 06.06.2023.

УДК 339.1

Климович А. Д., студент

Кокиц Е. В., канд. экон. наук, доцент

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В представленной статье дается анализ стратегии развития предприятия. Также даны рекомендации по экономическому развитию, направленному на максимизацию прибыли и рыночной стоимости предприятия.

Ключевые слова: планирование, стратегия, развитие.

Актуальность выбранной темы работы объясняется следующим, что стратегическое планирование развития необходимо каждому предприятию для достижения поставленных целей. Именно стратегическое планирование позволяет гибко реагировать как на текущие, так и прогнозируемые изменения среды, чтобы исключить или снизить возникшие негативные факторы либо извлечь выгоду из сложившейся ситуации. При разработке, стратегическое планирование развития предприятия позволяет гибко реагировать как на текущие, так и прогнозируемые изменения среды, чтобы исключить или снизить возникшие негативные факторы либо извлечь выгоду из сложившейся ситуации. Возможны различные варианты, но для любого из них потребуется определить срок планирования, наметить основные финансовые цели и способы их достижения.

Стратегическое управление организацией является инструментом, с помощью которого формируется система целей функционирования предприятия и объединяются усилия всего коллектива по ее достижению. Его важнейшая задача – обеспечить нововведения, необходимые для жизнедеятельности предприятия. Как процесс, стратегическое планирование и управление включает четыре вида деятельности (функции стратегического планирования). К ним относятся: распределение ресурсов, адаптация к внешней среде, координация и регулирование хозяйственных процессов, организационные изменения.

Стратегическое планирование является важнейшей функцией стратегического управления. Процесс стратегического управления кроме стратегического планирования включает также реализацию стратегии, оценку и контроль реализации стратегии.

Разработка стратегии состоит из следующих этапов:

1. *Определение функциональных областей.* Как отмечают исследователи, стратегия является наиболее общим планом деятельности компании, которая в свою очередь позволяет достичь целей организации. Для достижения целей деятельности организации необходимо планирование деятельности всех элементов организации, к ним можно отнести логистику, маркетинг, производств, кадровую деятельность, коммерческую деятельность и др. Оценка состояния и эффективности функционирования действующей системы коммуникации должно происходить с учетом осуществления операционной деятельности и программ инвестиционного развития.

2. *Определение целей.* Следующим шагом является определение целей, ведь, как правило, если стратегия ранее не формировалась соответственно SMART-цели не определены. Соответственно, если цели уже определены, на данном этапе можно сэкономить и время, и финансы. Практикующие агентства все равно при разработке стратегии рекомендуют прорабатывать заново цели предприятия, так как показатели и плановые значения со временем претерпевают значительных изменений. Так, в процессе целеполагания, могут одновременно быть определены целевые клиентские и продуктовые сегменты, а значит алгоритмы расчета целевых показателей, происходит конкретизация целевых показателей через систему основных показателей хозяйственной деятельности. Также стоит учитывать стратегические альтернативы, которые вырабатываются одними из прикладных методов маркетинговых исследования, наибольшую известность получил метод SWOT-анализа. На основании данного метода анализируются сильные и слабые стороны компании, а также соответствующие возможности и угрозы внешней среды. Подробней данные пункты рассмотрим далее.

3. *Диагностика.* В ходе диагностики составляется список сильных и слабых сторон предприятия, данный список может быть составлен как сотрудниками предприятия, так и внешним консультантом, который непосредственно разрабатывает стратегию.

4. *Исследование внешней среды.* Анализ внешней среды позволяет составить исчерпывающий список факторов, которые не только влияют на предприятие в частности, но и на отрасль в целом. Что соответственно обуславливает необходимость их учета в процессе разработки стратегии. Эти данные можно собрать и более дешевым путем, опросив наиболее опытных сотрудников компании. Конечно, достоверность собранных таким образом исходных данных можно поставить под сомнение, но такой вариант выполнения этапа имеет право на жизнь, а значит, может быть рассмотрен в ходе обсуждения плана проекта по разработке стратегии.

5. *SWOT-анализ*. SWOT-анализ выступает в роли инструмента по структурированию. Формирование и реализация соответствующей стратегии возможны при использовании всего инструментария управления ресурсами предприятия. Процесс управления стратегией требует формирования эффективной системы аппарата управления, адаптированного к современным условиям хозяйствования и изменениям на микро- и макроуровне, и является наиболее важным аспектом деятельности организации, который позволяет принимать эффективные управленческие решения, связанные с развитием предприятия.

Исходя из качества соответствия сильных и слабых сторон с возможностями и угрозами, делается вывод об оценке стратегических альтернатив. Выделение расходов на стратегию должно происходить в рамках планов инвестиционного развития предприятия (развитие сети, диверсификация деятельности).

6. *Реализация стратегии*. После разработки стратегии необходимо также спланировать механизм ее реализации, в противном случае практической значимости от стратегии не будет. Создание детального плана реализации не входит в стандартную процедуру стратегического планирования, но тем не менее шаги по реализации должны быть прописаны в стратегии. Важным условием эффективной реализации стратегии организации является ответственность за реализацию плана и контроль за его выполнением, которую, как правило, несут маркетинговые службы. Таким образом, перечисленные выше моменты обуславливают возможность разработки стратегии сотрудниками организации.

Таким образом, стратегия включает в себя методы и практику формирования финансово-экономических ресурсов, их планирование и обеспечение финансовой устойчивости предприятия. Всесторонне учитывая возможности предприятий, объективно оценивая характер внешних и внутренних факторов, стратегия планирования развития предприятия обеспечивает соответствие финансово-экономических возможностей предприятия к условиям, сложившимся на рынке. Также стратегия предусматривает определение долгосрочных целей финансово-экономической деятельности и выбор наиболее эффективных способов их достижения. Цели стратегии должны подчиняться общей стратегии экономического развития и направляться на максимизацию прибыли и рыночной стоимости предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Штерн, К. Стратегии, которые работают: подход BCG / К. Штерн, Дж. Сток-мл.; под общ. ред. К. В. Лазуковой; пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012.
2. Абрютин, М. С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учеб.-практ. пособие / М. С. Абрютин, А. В. Грачев. – М.: Изд-во «Дело и Сервис», 2011.

УДК 005.95

Круглик М. А., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

МАРКЕТИНГ И ЛИЗИНГ ПЕРСОНАЛА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,*

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье описаны маркетинг и лизинг персонала.

Ключевые слова: Маркетинг, лизинг, персонал, организация, аутсорсер.

Введение. Маркетинг персонала и лизинг персонала являются двумя популярными методами привлечения и управления сотрудниками в организации. Каждый из них имеет свои плюсы и минусы, которые необходимо учитывать при выборе наиболее подходящего метода для конкретной организации. **Маркетинг персонала** – вид деятельности по изучению рынка рабочей силы с целью удовлетворения потребности организации в персонале, выявлении круга источников и путей обеспечения этой потребности. Лизинг персонала – форма изменения численности персонала, при которой самостоятельная фирма-кредитор передает на определенный срок одного или нескольких своих сотрудников в распоряжение фирмы-заемщика, обязуя работать на нее в течение этого срока [1].

Цель работы заключается в изучении сущности и применении маркетинга в лизинге персонала. Маркетинг – это процесс создания, продвижения и продажи продукта или услуги на рынке, а лизинг персонала – это форма аутсорсинга, при которой организация арендует персонал у профессиональной консультационной фирмы [3].

Основная часть. В современном мире, где организации вынуждены бороться за выживание в условиях жесткой конкуренции, стратегии подбора и удержания лучших специалистов становятся все более важными. Сегодня при помощи лизинга персонала, организации получают не только доступ к лучшим кадрам, но и значительно сокращают свои затраты на подбор и удержание персонала. Маркетинг-ориентированный подход к лизингу персонала становится основой успешного бизнеса в современных условиях.

Под лизингом персонала мы понимаем использование кадровых ресурсов, предоставляемых сторонней организацией-аутсорсером для выполнения определенных задач внутри фирмы. Вместо того, чтобы

нанимать работников на постоянную работу, организации добавляют персонал более гибким способом, что позволяет избежать дополнительных расходов на зарплаты и социальные льготы [1]. Более того, лизинг персонала может быть и маркетинговым инструментом, предоставляющим организациям доступ к высококвалифицированным специалистам, которых традиционно сложно привлечь внутри организации.

Основным преимуществом лизинга персонала является гибкость организации в подборе и удержании персонала. Организация может выбрать специалиста, чьи навыки и знания соответствуют конкретной задаче, а не ограничиваться заштампованным профилем работника. Более того, аутсорсер имеет возможность привлечь непрерывный поток высококвалифицированных специалистов для выполнения задач более эффективно и быстро, чем если бы организация нанимала работников настоящего времени на основе разовых рекламных кампаний и индивидуальных поисков.

Маркетинг-ориентированный лизинг персонала позволяет организации дифференцироваться от конкурентов и предоставлять современные услуги [2]. Организации работают с высокоэффективными и профессиональными подрядчиками, чтобы получить доступ к новым навыкам и технологиям, необходимым для развития бизнеса и удовлетворения потребностей клиентов. Это позволяет организации сохранять высокие стандарты качества и обеспечивать высокую степень удовлетворенности клиентов. Маркетинга и лизинга персонала имеет свои плюсы и минусы. Плюсы маркетинга персонала в том, что он позволяет работодателю привлекать более квалифицированных и опытных сотрудников, чем при использовании стандартных методов поиска персонала;

Улучшает имидж организации на рынке труда и способствует ее привлекательности для потенциальных сотрудников; снижает затраты на поиск персонала и время на его обучение и включение в рабочий процесс. Минусы: высокая стоимость маркетинговых методов поиска персонала, таких как реклама на радио, телевидении, интернете и т. д.; Необходимость постоянного обновления и изменения маркетинговых стратегий, чтобы оставаться конкурентоспособным на рынке труда; Возможность привлечения не тех кандидатов, которые на самом деле не подходят для данной должности, но привлечены маркетинговыми методами.

Плюсы использования лизинга персонала: позволяет работодателю быстро и удобно получить нужный персонал для выполнения задач; Сокращает риски, связанные с наймом новых сотрудников, так как

лизинговая организация несет ответственность за выполнение обязательств по трудовым договорам с сотрудниками; Позволяет работодателю сосредоточиться на основной деятельности организации, а не на поиске и управлении персоналом. *Минусы*: высокая стоимость услуг лизинговых организаций по сравнению с затратами на найм и обучение сотрудников; ограниченный контроль над работой лизинговых сотрудников и их мотивацией; невозможность создания долгосрочных отношений с лизинговыми сотрудниками и зависимость от услуг лизинговых организаций.

Заключение. В заключении можно сказать, что маркетинг и лизинг персонала становятся все более популярными в современных условиях бизнеса. Организации используют эти инструменты для того, чтобы повысить свою эффективность и снизить издержки на персонал. Маркетинговые методы позволяют эффективно привлекать и удерживать таланты в организации, а лизинг персонала позволяет быстро решать проблемы, связанные с нехваткой кадров в определенных областях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, В. В. Менеджмент: курс лекций: в 2 ч. Ч. 2. Управление персоналом / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2018. – 239 с.
2. Артеменко, А. М. Инновационное развитие организации (предприятия): курс лекций / А. М. Артеменко. – Горки: БГСХА, 2022. – 171 с.
3. Романова, Н. Ю. Маркетинг персонала: теория и практика / Н. Ю. Романова. – М., 2015.

УДК 005.95

Логинов Д. В., студент

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

РОЛЬ СОВРЕМЕННЫХ СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Важность современных методов управления персоналом для развития организации. Кадровые службы организации должны производить постоянный анализ потребности в кадрах и оказывать конкурентоспособную позицию при найме персонала, а менеджер по управлению персоналом должен предвидеть необходимости повышения квалификации и переобучения персонала.

Ключевые слова: персонал, структура, организация, мотивация.

Введение. Управление персоналом, как главная задача менеджмента в организациях, всегда заключается на совокупности основных эмпирических предпосылок, формирующих парадигму, на базе которой строится новая система управления персоналом в организации.[2]

В современных условиях развития конкурентоспособности предприятия и достижения поставленных экономических целей важным является эффективное управление персоналом.

Цель работы – изучить современные стратегии управления персоналом.

Основная часть. Продолжительное время существовал технократический подход к хозяйствованию на уровне предприятий, на вершину организации ставились производственные планы, бюджеты, структуры, административные распоряжения. Что в свою очередь уничтожало мотивацию персонала.

Многие руководители малых и средних организаций не воспринимают серьезность значимости внедрения новых методов управления персоналом, которые свойственны современному менеджменту. Современные подходы в управлении персоналом эффективно используют крупные компания и корпорации с большой численностью сотрудников, отдельно можно выделить рекрутинговые организации, в таких предприятиях широко используются самые современные методы управления персоналом, поскольку от эффективности персонала напрямую заключается доход организации [3].

В современных условиях следует выделить, что преуменьшение значимости использования методов управления трудовыми ресурсами в роли развития организации является первостепенной преградой для развития самой организации. Главной задачей менеджмента в организациях, заключается на совокупности основополагающих исходных практических, теоретических и эмпирических предпосылок, формирующих парадигму, на базе которой строятся системы управления персоналом и увеличение прибыли.

Практический опыт показывает, что содержание, сущность и функциональные свойства управления персоналом, как комбинированного организационного компонента управления значительно увеличилось и усилилось на своих позициях.

Изменения в методах и стратегиях управления персоналом, как считают ученые, в первую очередь, должны быть направлены на осуществление новой мотивационной политики персонала, изменив всю суть политики мотивации и приобретет решающее значение в совре-

менных условиях. А также улучшение человеческого взаимоотношения руководителей с персоналом.

В прошедшие годы в HR-практике заметны ошеломляющие изменения в порядке деятельности организаций и частных компаний. Наиболее часто организации оказываются в ситуации, когда изменения становятся постоянными факторами, их масштабность и непредсказуемость, влечет последствия. Это все ведет к расстановке возникших приоритетов и делает акцент на новизну в методах и средствах управления персоналом [1].

Кадровые службы организации должны производить постоянный анализ потребности в кадрах и подбор сотрудников на существующие вакантные места. Кроме того, в обязанности кадровой службы должны входить исследование рынка труда, условий приёма сотрудников в конкурентные организации обеспечивая более конкурентоспособной позиции при найме персонала.

Менеджер по управлению персоналом должен предвидеть необходимые возникновения в потребности повышения квалификации персонала или его переобучении, как в целом коллектива, так и отдельного сотрудника. Исходя из потребностей в обучении персонала, должен быть разработан план развития сотрудников, подобраны соответствующие методики обучения. Кадровый отдел должен взаимодействовать с учебными заведениями, для повышения квалификации или переобучения персонала, переобучать персонал в учебных заведениях, которые подходят для конкретной ситуации. С последующим повышением сотрудника в должности, изменении заработной платы или условий проживания.

Заключение. Главной целью предприятий на данный момент является максимизация прибыли, это обусловлено не только спросом на продукцию, но и издержками производства. Так издержки оказывают значительное влияние на конкурентную устойчивость.

Чтобы максимизировать прибыль и укрепить конкурентные позиции организации на рынке, нужно качественно составлять управленческую команду, подбирать персонал соответствующей квалификации и с возможностями выполнять рабочие нормы повышая трудоёмкость организации. Отводят главную роль в успешной организации качественному управлению персоналом. Организации, на которых можно доказать новые методы управления это рекрутинговые компании, в этих компаниях персонал работает 24/7 и каждый день эффективно общается с множеством людей, тщательно подобранные команды в этих компаниях каждый месяц прибыль компании увеличивают.

ЛИТЕРАТУРА

1. Современные методы управления персоналом организации [Электронный ресурс] / Молодой ученый. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/174/45845>. – Дата доступа: 11.05.2023.
2. Стратегическое управление персоналом [Электронный ресурс] / BUSINESS BOOSTER. – Режим доступа: <https://bbooster.online/stati/strategicheskoe-upravlenie-personalom.html>. – Дата доступа: 11.05.2023.
3. Управление персоналом. (Бакалавриат): учебник [Электронный ресурс] / ЛитРес. – Режим доступа: <https://www.litres.ru/valeriya-semenova/upravlenie-personalom-bakalavriat-uchebnik>. – Дата доступа: 11.05.2023.
4. Быков, В. В. Менеджмент: курс лекций: в 3 ч. Ч. 1. Основы менеджмента: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2017. – 170 с.

УДК 331.103.5

Неделько В. С., студент

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

ПУТИ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье описаны пути разработки и реализации стратегии развития сельскохозяйственных организаций.

Ключевые слова: пути, стратегия развития, сельскохозяйственные организации, анализ.

Введение. Стратегия развития предприятия играет ключевую роль в успешности бизнеса, позволяет определить цели, приоритеты и пути достижения успеха. Каждое предприятие должно иметь свою определенную стратегию, которая будет ориентировать его на принятие верных решений и на долгосрочное развитие. Разработка и реализация стратегии развития предприятия – это важный и сложный процесс, который требует грамотной работы с данными, анализом потенциальных рисков и последующим выбором оптимального варианта развития.

Цель работы – определить пути разработки и реализации стратегии развития в сельскохозяйственных организациях.

Основная часть. Разработка и реализация стратегии развития предприятия – это необходимый процесс для любой компании, жела-

ющей добиться успеха в современной конкурентной среде. Этот процесс может показаться сложным и дорогостоящим, но в результате он позволяет определить направления развития организации, выделить приоритеты и корректировать планы действий в соответствии с изменениями на рынке. В этой статье рассмотрим пути разработки и реализации стратегии развития предприятия.

1. Определение текущего состояния организации.

Первый шаг к разработке стратегии развития – это анализ текущего состояния компании. Его цель – выявить сильные и слабые стороны компании, проблемы, которые необходимо решить, а также потенциальные возможности для развития. Выполнение данного анализа включает:

Оценку финансовых показателей предприятия: прибыли, убытков, затрат и доходов.

Изучение кадрового потенциала: определение количества и квалификации сотрудников, анализу актуальности их знаний и компетенций.

Анализ организационной структуры: изучение моделей организационной структуры, оценку, насколько они соответствуют правильно функционирующему предприятию.

Уровень технологической оснащенности компании: оценка уровня автоматизации производственных процессов, наличие информационных технологий и других инновационных решений.

2. Анализ конкурентной среды и трендов рынка.

Второй путь к разработке стратегии развития предприятия – это анализ конкурентной среды и трендов рынка. Этот анализ позволяет увидеть факторы, определяющие динамику рынка, и понять, как эти факторы влияют на предприятие и на его стратегию развития. Включает:

Исследование конкурентов: анализ деятельности конкурентов, их сильных и слабых сторон, уровень цен и качества продукции.

Изучение спроса и предложения на рынке: получение информации о тенденциях увеличения или уменьшения спроса на продукцию, наличия новых сегментов рынка и т. д.

3. Определение целей и приоритетов.

Определение целей и приоритетов – это следующий путь к разработке стратегии развития предприятия. Важно понимать, что цели должны быть конкретными, измеримыми и достигаемыми. Цели можно разделить на три категории: короткий (1–2 года), средний (3–5 лет) и долгосрочный (10–15 лет) периоды. Приоритеты выбираются на основе анализа текущего состояния компании и конкурентной среды, а

также с учетом перспектив развития отрасли и прогнозируемых тенденций на рынке.

4. Выбор стратегий развития.

Выбор стратегий развития – это следующий путь к разработке стратегии развития предприятия. Существует множество стратегий, из которых можно выбрать подходящую для конкретной компании. Более распространенные стратегии:

Стратегия роста: расширение объемов производства, увеличение доли на рынке, открытие новых точек продаж.

Стратегия диверсифицирования: расширение ассортимента продукции, заход на новые рынки и пр.

Стратегия фокусирования: концентрация на нише рынка, конкретном сегменте продукции или географическом регионе.

Определение стратегии зависит от целей и приоритетов компании.

5. Создание плана действий.

Создание плана действий – это путь к реализации стратегии развития предприятия. План должен состоять из конкретных шагов по достижению поставленных целей, оценки рисков и мер по их уменьшению, а также определения инвестиционных потребностей и источников финансирования. План действий является основой, на основе которой и будет вестись дальнейшая работа.

6. Реализация стратегии.

Реализация стратегии – это последний путь к разработке стратегии развития предприятия. Реализация плана действий отслеживается и оценивается по мере достижения определенных мильстонов. Для продвижения к поставленным целям рекомендуется проводить регулярные собрания и анализировать результаты сотрудников. Если что-то идет не так, необходимо корректировать план действий и пересмотреть подход к реализации стратегии.

Разработка и реализация стратегии развития предприятия – это сложный и непрерывный процесс, который позволяет компаниям достичь целей и сохранять свою конкурентоспособность. Выбор подходящих стратегий развития, создание плана действий и реализация его задач объединят команду предприятия в необходимые действия на короткий, средний и долгосрочный срок.

Заключение. В заключение, можно сказать, что разработка и реализация стратегии развития предприятия – это важнейший этап в успешном развитии бизнеса. Необходимо провести анализ внешней и внутренней среды, сформулировать миссию, видение и стратегические цели, а также определить конкретные задачи и планы действий. Ключевыми факторами успеха при реализации стратегии являются грамот-

ное планирование, эффективное управление ресурсами и постоянное отслеживание выполнения задач. При этом важно помнить, что стратегия должна быть гибкой и адаптивной, чтобы меняться в соответствии с изменениями внешней среды и потребностями рынка.

ЛИТЕРАТУРА

1. Котлер, Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер. – М.: Вильямс, 2017. – 832 с.
2. Быков, В. В. менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2018. – 237 с.
3. Менеджмент: курс лекций: в 3 ч. Ч. 1. Основы менеджмента: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2017. – 170 с.

УДК 339:633.1(470)

Панасюга Н. П., магистр экон. наук, старший преподаватель
ЗАКУПОЧНЫЕ ИНТЕРВЕНЦИИ НА РЫНКЕ ЗЕРНА РОССИИ
*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Национальная товарная биржа учреждена в июле 2002 года и является организатором биржевого товарного рынка (наличного товара, производных инструментов) в России. С 2002 г. принимает участие в проведении государственных товарных и закупочных интервенций на рынке зерна, является уполномоченной биржей Министерства сельского хозяйства Российской Федерации.

Ключевые слова: интервенционный фонд, зерно, АО «Национальная товарная биржа» России.

По данным Национальной товарной биржи закупочные интервенции проводились с 1 августа по 30 декабря 2022 г. и в результате было закуплено 3,123 млн. т зерна. Стоимость закупленного зерна составила 47,1 млрд. RUB [1]. Закупки в интервенционный фонд осуществлялись по следующим базисным активам: мягкая пшеница 3-го и 4-го классов, рожь не ниже 3-го класса (таблица).

Начиная с 2002 г. зерновые интервенции 2022 г. оказались самыми крупными в рублевом выражении. За 2022 г. было аккредитовано 771 участник интервенций по 34 субъектам Российской Федерации (Омская область – 110, Новосибирская область – 84, Алтайский край –

73, Оренбургская область – 71, Курганская область – 65, Волгоградская область – 64, Республика Башкортостан – 53, Республика Татарстан – 40, Краснодарский край – 37, Ульяновская область – 31, Саратовская область – 26, Нижегородская область – 21, Челябинская область – 20 и др.) [2].

С 2009 г. государственным агентом по ведению интервенций является Объединенная зерновая компания (далее – ОЗК). Контрольный пакет акций ОЗК принадлежит государству. По распоряжениям Минсельхоза и Правительства России компания осуществляет организацию, сохранность и реализацию зерна государственного интервенционного фонда [3].

**Закупка зерна в интервенционный фонд в период
с 01.08.2022 по 30.12.2022**

Зерно интервенционного фонда	Класс	Урожай, год	Объем закупленного зерна, метрических тонн	Стоимость закупленного зерна по итогам торгов, RUB	Количество заключенных договоров
Пшеница мягкая	3	2021	49 680	777 261 825	31
Пшеница мягкая	3	2022	1 426 275	22 135 866 300	1 204
Пшеница мягкая	4	2021	25 515	384 503 625	16
Пшеница мягкая	4	2022	1 558 980	23 078 616 525	1 220
Рожь	не ниже 3	2021	270	2 999 700	1
Рожь	не ниже 3	2022	62 640	694 011 375	57
Итого...	X	X	3 123 360	47 073 259 350	2 529

Примечание. Источник – таблица составлена на основании источника [2].

Средняя цена пшеницы 3-го класса урожая 2021 г. за этот период составила 15 645 RUB за тонну, пшеницы 3-го класса урожая 2022 г. – 15 520 RUB, пшеницы 4-го класса урожая 2021 г. – 15 070 RUB, пшеницы 4-го класса 2022 г. – 14 804 RUB, ржи урожая 2021 г. – 11 110 RUB, ржи урожая 2022 г. – 11 079 RUB.

Важными особенностями интервенций со стороны биржи в 2022 г. явились: новая торговая система (АГРО Аукционы); отказ от региональных площадок (все торги проводятся в режиме on-line); возможность предоставления документов в электронной форме; большой наплыв участников; новые правила аукционов, а именно достаточно одного участника в аукционе для того, чтобы он состоялся [2].

Таким образом, по итогам работы за 2022 г. механизм интервенций

весьма востребован, хорошо функционирует даже в режиме высокой нагрузки, задачи, которые были поставлены государством, решаются эффективно и в срок.

ЛИТЕРАТУРА

1. Минсельхоз не планирует закупочные интервенции на рынке зерна в 2023 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.interfax.ru/russia/884788>. – Дата доступа: 25.05.2023.
2. Национальная товарная биржа России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.moex.com/s953>. – Дата доступа: 25.05.2023.
3. Панасюга, Н. П. Интервенционный фон Российской Федерации: новые реалии / Н. П. Панасюга // Проблемы экономики. – 2022. – № 1 (34). – С. 82–88.

УДК 338.24

Рябуха Д. В., студент

Артеменко А. М., канд. экон. наук, доцент

СТРАТЕГИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ

FAZER GROUP

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Международная стратегия – это способ, которым фирма делает выбор в отношении приобретения и использования ограниченных ресурсов для достижения на международном уровне цели. Он включает в себя определение продуктов и услуг, которые будут предлагаться, рынок, на который нужно выйти, и борьбу с конкуренцией.

Ключевые слова: стратегия, международная компания, чистый объем продаж, выручка.

Введение. Выделяется четыре возможных варианта реализации стратегии международного бизнеса в рамках компании, оперирующей на внешних рынках: 1) международная стратегия (McDonald's, Microsoft); 2) мультирыночная стратегия (General Motors и другие автомобильные компании); 3) глобальная стратегия (Intel, Motorola); 4) Транснациональная стратегия (Caterpillar Tractor, Unilever) [1].

Цель работы – изучить стратегию ведения международного бизнеса в рамках компании Fazer, оперирующей на внешних рынках.

Основная часть. Оу Karl Fazer Ab (Fazer) – международная компания, специализирующаяся на производстве продуктов питания, со стоимостью бизнеса в миллиард долларов с тысячами сотрудников. 16 ноября 2022 г. компания «Fazer» была удостоена заслуженного признания за свою добросовестную и многолетнюю работу, поскольку получила почетный знак Reputation & Trust (Репутация и Доверие), выданный T-Media.

В настоящее время вся продовольственная система претерпевает фундаментальные изменения. Глобальный климатический кризис, растущие темпы инноваций в области пищевых продуктов и развитие новых технологий, а также быстро меняющиеся потребительские тенденции меняют способы производства, распределения, потребления и восприятия продуктов питания. В то же время потребители все больше и больше осознают влияние продуктов питания на их благосостояние и на планету. Помимо этих глубоких изменений, Fazer, как и большинство других участников пищевой промышленности, в течение последних нескольких лет сталкивалась с быстрыми и непредсказуемыми изменениями рабочей среды. Ожидания потребителей возросли, и это потребовало от компаний действовать еще более гибко, чем раньше. Компания Fazer всегда гордилась тем, что является ответственным членом общества, и эта долгосрочная приверженность также отражается в доверии потребителей к компании Fazer.

Стратегия Fazer – ускорить рост, разрабатывая экологически чистые продукты и внедряя инновации, основанные на глубоком понимании потребностей потребителей. Учитывая желания клиентов, используя современные технологии, следя за мировыми трендами, развивая и удерживая лучших и талантливых работников, компания повышает свой объем продаж и держит свою выручку на высоком уровне, не смотря на экономические скачки в мире (таблица) [2].

Чистый объем продаж и прибыль Fazer Group, млн. евро

Показатель	Год					2022 г. к 2018 г., %
	2018	2019	2020	2021	2022	
Чистый объем продаж	1029,2	1097	1101,2	991,9	1122,2	109,0
Прибыль	55,9	49,1	51,9	30,6	39,3	70,3

Исходя из данных таблицы, можно сделать вывод о том, что чистый объем продаж и выручка Fazer Group выросла в 2022 г. по срав-

нению с 2021 на 13,1 % и на 28,4 % соответственно.

Компания совершенствуется в методах работы, чтобы стать лидером отрасли по прибыльности, стремится к совершенству по всем направлениям и гармонизирует подход к работе во всем бизнесе, повышает эффективность производства, оптимизирует объем производства и повышает производительность с помощью цифровизации.

В компании Fazer устойчивое развитие является неотъемлемой частью стратегии. В 2021 г. компания более подробно рассмотрела цели, чтобы определить те цели устойчивого развития, которые наиболее актуальны для работы Fazer: 1) покончить с голодом, добиться продовольственной безопасности и улучшения питания, а также содействовать устойчивому сельскому хозяйству; 2) обеспечить здоровый образ жизни; 3) достичь гендерного равенства и расширить права и возможности всех женщин; 4) содействовать устойчивому и инклюзивному экономическому росту, полной занятости и достойной работе для всех; 5) принять срочные меры по борьбе с изменением климата и его последствиями; 6) сохранить и устойчиво использовать океаны, моря и морские ресурсы; 7) защищать, восстанавливать и содействовать устойчивому использованию наземных экосистем, рационально управлять лесами, бороться с опустыниванием.

Заключение. Выбранная стратегия компании Fazer Group – учет мнения потребителей, использование современных технологий, изучение мировых тенденций, поддержка талантливых работников, – повышает рейтинг компании на мировом рынке, помогает в стратегии слияния и поглощения и улучшает экономический климат организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Артеменко, А. М. Международный менеджмент: курс лекций / А. М. Артеменко. – Горки: БГСХА, 2020. – 204 с.
2. Fazer / Fazer Group.com [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.fazergroup.com/>. – Дата доступа: 06.06.2023.

УДК 658.3

Семёнов А. О., студент

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

ФАКТОРЫ И УСЛОВИЯ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Данная научная статья рассматривает факторы и условия, влияющие на эффективность управления персоналом в Республике Беларусь. Автор исследует законодательные и экономические особенности РБ, затрагивая такие аспекты как система образования и кадровый потенциал, государственное регулирование трудовых отношений, система мотивации сотрудников и обучения персонала. В статье приводятся результаты исследований, в рамках которых были выявлены как положительные, так и отрицательные тенденции в управлении персоналом в РБ, такие как высокий уровень профессионализма и квалификации кадров, необходимость дальнейшего развития системы мотивации и улучшения условий труда. Кроме того, автор статьи предлагает ряд рекомендаций для улучшения управления персоналом в РБ, включая усиление государственной поддержки для системы образования и кадрового потенциала, улучшение системы оплаты труда, совершенствование процесса оценки производительности и качества работы, а также использование новых технологий для повышения эффективности управления персоналом.

Ключевые слова: Управление персоналом, эффективность, факторы, условия, Республика Беларусь, система образования, кадровый потенциал, государственное регулирование, мотивация, обучение персонала, профессионализм, система оплаты труда, оценка производительности, новые технологии.

В условиях постоянных изменений мирового рынка труда, включая появление новых технологий, конкуренции, непостоянства экономической ситуации, эффективное управление персоналом становится ключевой задачей организаций разных отраслей в Республике Беларусь. Однако на практике нередко возникают проблемы, связанные с неэффективным управлением персоналом и неоптимальным использованием его потенциала.

В условиях экономических проблем и неравномерного развития рынка труда в Беларуси, управление персоналом является актуальной проблемой. Неэффективное управление персоналом может привести к

увольнению квалифицированных сотрудников, нехватке кадров, низкой мотивации персонала и невыполнению планов организаций. Большая часть организаций в Беларуси использует старые методы управления персоналом, не приспособленные к условиям новых технологий и быстро меняющемуся рынку труда.

Проблемы, связанные с управлением персоналом в Беларуси, могут быть различными. Некоторые из них:

- Недостаточная квалификация управленческого персонала: мало организаций имеет специально подготовленных управленцев в сфере управления персоналом.

- Низкая мотивация персонала: нередко возникает ситуация, когда сотрудники не получают достаточной мотивации и не видят перспективы в развитии своих карьер в организации.

- Неудачное планирование кадров: многие организации недооценивают необходимость планирования кадров и не имеют надлежащей базы данных о своих сотрудниках.

Для решения проблем, связанных с управлением персоналом в Республике Беларусь, можно использовать следующие подходы:

- Модернизация управления персоналом: организации должны использовать новые методы управления персоналом, ориентированные на создание благоприятного настроения у коллектива и инновационные подходы к управлению.

- Обучение и развитие персонала: организации должны вкладывать в участие сотрудников в профессиональное развитие и образование, что позволит повысить их квалификацию и мотивацию.

- Создание системы мотивации: организации должны создавать систему мотивации и вознаграждения для сотрудников, чтобы те могли получать достойное вознаграждение за свой труд.

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективное управление персоналом в Республике Беларусь является важной задачей для организаций, особенно в условиях быстро меняющегося мирового рынка труда. Поэтому, использование современных методов управления персоналом и создание системы мотивации является необходимым условием для повышения эффективности работы коллектива и достижения успеха в бизнесе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2018. – 237 с.

2. Быков, В. В. Менеджмент. Организация и планирование работы с резервом кадров: задания и методические указания для практических занятий и самостоятельной работы / В. В. Быков, Л. В. Рудакова. – Горки: БГСХА, 2018. – 28 с.

УДК 339.137.16

Соколовский И. А., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

SWOT-анализ ДПУП «ОршаСырЗавод»

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Проведен SWOT-анализ ДПУП «ОршаСырЗавод».

Ключевые слова: SWOT-анализ, стратегия, конкурентное преимущество.

Введение. Существует множество методов, позволяющих определить внутренние и внешние факторы среды организации с целью разработки стратегии ее развития. Крупные компании могут применять методы стратегического анализа и ситуационного моделирования. Для небольших организаций достаточно простых методов: PEST-анализ, SWOT-анализ. Важно, чтобы среда организации находилась под постоянным контролем. Периодичность мониторинга и анализа устанавливается исходя из динамики изменений внешней и внутренней среды.

Цель работы – проведение SWOT-анализа ДПУП «ОршаСырЗавод».

Материалы и методика исследований. Бизнес-план и другая отчетная документация предприятия.

Результаты исследования и их обсуждения. ДПУП «ОршаСырЗавод» находится в состоянии постоянного обмена с внешней средой. Задача стратегического управления состоит в обеспечении такого взаимодействия предприятия с внешней средой, что позволило бы ему поддерживать потенциал на уровне, необходимом для достижения его целей и тем самым давало бы возможность существовать в долгосрочной перспективе.

В таблице представлен SWOT-анализ предприятия ДПУП «ОршаСырЗавод».

По проведенному SWOT-анализу было выявлено достаточное количество слабых сторон и угроз предприятию, препятствующие производственно-сбытовой деятельности на предприятии. Предприятие в силах повлиять на такие слабые стороны как: недостаточная сырьевая база – нахождением новых поставщиков в относительной близости к

предприятию; высокая себестоимость продукции – внедрением более производительной техники и технологий производства продукции.

SWOT-анализ предприятия «ОршаСырЗавод»

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Широкий ассортимент	1. Недостаточная сырьевая база
2. Широкий охват рынка	2. Высокая себестоимость производства продукции
3. Модернизированное производства	3. Узкая специализация производства
4. Обеспечение необходимым оборудованием для доставки во все регионы	4. Недостаток собственных средств для реализации крупных инвестиционных проектов
5. Натуральность продукции	
6. Модернизация производства	
Возможности	Угрозы
1. Рост доли организации на внешних и внутренних рынках	1. Сильный административный ресурс конкурентов в других регионах
2. Выход на новые рынки	2. Высокий уровень конкурентности на международном и белорусском рынках
3. Появление более современных технологий в анализе и изготовлении продукции с использованием робототехники и более глубокой переработки сырья	3. Выход на рынок новых конкурентов
	4. Снижение реальных доходов населения
	5. Увеличение цен на сырье и материалы
	6. Присутствие скрытых неценовых и административных барьеров при продвижении продукции на российском рынке

Таким образом, при разработке стратегии развития ДПУП «ОршаСырЗавод» должно быть учтено:

- необходимо использовать высокое качество продукции и ориентацию продукции на отечественного потребителя для получения отдачи от увеличения доли рынка и от снижения затрат по производству продукции;

- за счет увеличения доли рынка и снижения затрат по производству продукции необходимо преодолевать имеющиеся на предприятии слабости;

- необходимы высококвалифицированные и опытные кадры управления для предотвращения появления новых конкурентов;

- разработанная стратегия должна позволить организации избавиться от неэффективной политики распределения и низкого уровня квалификации специалистов.

Заключение. Для усиления конкурентных преимуществ предприятия ДПУП «ОршаСырЗавод» необходимо расширять сырьевую базу

предприятия, а также снизить себестоимость производимой продукции. Расширение ассортимента позволит предприятию выйти на новый уровень, привлечь новых покупателей и повысить лояльность постоянных. Также расширение ассортимента – это дополнительные возможности для получения прибыли, реализации остатков, создания более гармоничного и продуманного товарного ряда, привлечения потребителей и повышения конкурентоспособности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Арутюнова, Д. В. Стратегический менеджмент: учеб. пособие / Д. В. Арутюнова. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2010. – 122 с.
2. Воронов, Д. Оценка и анализ конкурентоспособности предприятий / Д. Воронов. – Екатеринбург, 2013.
3. Шафранский, И. Н. Методика оценки конкурентоспособности продукции перерабатывающего предприятия АПК: рекомендации / И. Н. Шафранский, И. В. Шафранская, Н. П. Панасюга. – Горки: БГСХА, 2020. – 48 с.

УДК 331.526

Султонов Б. Б., студент

Артеменко А. М., канд. экон. наук, доцент

СТРАТЕГИЯ КОМПАНИИ Nishat Mills Limited

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Проанализирована возможность использования Nishat Mills Limited как метода управления хлопковым бизнесом Узбекистана.

Ключевые слова: Nishat Mills Limited, метод управления, хлопковый бизнес.

Введение. Группа компаний Nishat является ведущим деловым центром Пакистана. Группа представлена во всех основных секторах, включая текстильную промышленность, производство цемента, банковское дело, страхование, производство электроэнергии, гостиничный бизнес, сельское хозяйство, молочные продукты и бумажную продукцию. Компания является одним из самых надежных брендов на рынке благодаря своему эффективному производству и качеству.

Цель работы – выяснить, как методы управления Nishat Mills Limited могут использоваться хлопковым бизнесом Узбекистана.

Основная часть. Концепция бизнеса компании – быть и оставаться лидером отрасли, защищая интересы заинтересованных сторон, служа обществу и играя значимую роль в экономике Пакистана. Миссия – увеличить финансовую отдачу за счет устойчивого ведения бизнеса, производства продукции самого высокого качества и предоставления превосходного обслуживания клиентов, применяя передовой опыт.

Nishat Mills Limited располагает современным оборудованием по производству одежды как для мужчин, так и для женщин. Подразделение одежды установило 2900 швейных машин высокого класса, таких как Vibe Mac, Juki, Mitusbishi и Brother. Подразделение способно производить 14,40 млн. предметов одежды в год.

В процессе производства одежды используются современные технологии полоскания, ферментативной обработки, ферментативной стирки, суперотбеливания, восстановительной стирки, тонировки и промывки. Для получения наилучших результатов оборудование оснащено стиральными машинами Tonello, сушилками Maino, вешалками для удаления морщин и барабанными стиральными машинами, а также сушилками для отбора проб. Эти машины изготовлены на заказ для работы с тяжелыми тканями (саржа, брезент/поплин), тканями с минимальным натяжением (эластичные ткани) и всеми переплетениями высокой плотности. Превосходное отличие, достигаемое за счет индивидуальной конструкции машин, является результатом исследовательской работы с участием всемирно известных производителей машин. Фабрика использует более 75% красителей и химикатов европейского происхождения.

Прядильное подразделение Nishat Mills насчитывает более 251808 шпинделей и 7320 веретен, которые функционально объединены в 7 прядильных агрегатов. Вся пряжа, производимая в Nishat, имеет кольцевую формовку, пригодную как для вязания, так и для ткачества. Помимо лучшего пакистанского хлопка, используется американский, египетский и американский длинноволокнистый хлопок Пима. Компания имеет собственные лаборатории по испытанию хлопка и пряжи. Мощность прядильного производства как хлопчатобумажной, так и смесовой пряжи составляет 270 т в день или 840 г/веретено.

Анализ показал, что цены в Пакистане на пряжу выросли одновременно с ценами на хлопок-сырец, но цены на пряжу экспортную остались ниже и не росли вместе с ценами на хлопок, несмотря на рост спроса на внешних рынках. Поставка пряжи по низким ценам из Индии, Вьетнама, Индонезии сдерживали экспорт компании по конкурентоспособным ценам. Поскольку пакистанский рынок оставался благоприятным, а компания продавала большую часть своей продук-

ции на местном рынке, а не на внешнем рынке, такая стратегия позволила получать сравнительно высокую прибыль (таблица).

**Экономические и финансовые показатели
Nishat Mills Limited, тыс. рупий**

Показатели	Год					2022 г. к 2018 г., %
	2018	2019	2020	2021	2022	
Объем продаж	53,729,124	63,499,029	60,904,096	71,431,010	115,768,065	215,4
Валовая прибыль	5,550,446	7,656,601	7,276,126	9,317,855	17,335,571	312,3
Прибыль после налогов	4,097,127	5,859,048	3,506,284	5,922,470	10,311,174	251,7

Примечание. Источник – расчеты автора по данным официального сайта Nishat Mills Limited.

Данные таблицы свидетельствуют, что несмотря на увеличение затрат на сырье и энергию, соотношение валовой прибыли к продажам увеличилось за счет улучшения маркетинговых стратегий, а также снижения курса пакистанской рупии по отношению к долл. США.

Компания работает в конкурентной среде, где инновации, качество и цена имеют значение. Этот риск смягчается за счет непрерывных исследований и разработка и постоянное внедрение новых технологий. Стратегический риск компания считает наиболее важным из всех рисков. Он преодолевается тем, что руководители всех бизнес-подразделений встречаются через равные промежутки времени, чтобы формировать комплексный подход к управлению рисками, возникающими как на международном, так и на национальном уровне.

Бизнес-риски компания преодолевает следующим образом: 1) риск недоступности хлопка и рост цен на хлопок на местном и международном рынках компания снижает путем закупки хлопка навалом в начале уборочной кампании; 2) риск конкуренции и снижения спроса на международных рынках минимизируется путем выстраивания прочные отношения с клиентами, расширения клиентской базы, развития инновационных продуктов без ущерба для качества, обеспечения своевременных поставок клиентам; 3) дефицит электроэнергии и газа смягчается разнообразием топлива (уголь, печное топливо, биомасса, дизельное топливо, солнечная энергия); 4) риск недоступности энергии минимизирован за счет установки электростанций для выработки электроэнергии на всех площадках компании.

Стратегия работы компании с финансовыми рисками: 1) валютные риски (по отношению к доллару США, дирхам Арабских Эмиратов, евро и японской иене) снижаются путем ограничения остатка на банковских счетах и суммы к получению (задолженность) от или к иностранным организациям; 2) процентный риск, который возникает из-за долгосрочного финансирования, краткосрочных кредитов, кредитов и авансов дочерним компаниями, ограничен банковским остатком на сберегательных счетах; 3) кредитный риск сведен к минимуму тем, что большинство клиентов имеют сильное финансовое положение, установлены давние постоянные деловые отношения; 4) риск нехватки ликвидности минимизирован наличием достаточного количества средств через кредиты банков.

Заключение. Стратегия компании Nishat Mills Limited будет полезна хлопкоперерабатывающим компаниям Узбекистана.

УДК 658.5.012.2

Шафранский И. Н., канд. экон. наук, доцент

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ОАО «АГРОКОМБИНАТ «ЮБИЛЕЙНЫЙ»

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Возрастающая нестабильность экономики оказывает влияние на управление развитием сельскохозяйственных предприятий, что диктует необходимость в аргументированном обосновании оптимальной программы их развития.

Ключевые слова: стратегическое управление, стратегическое планирование, программа развития сельскохозяйственного предприятия, экономико-математическое моделирование.

Современные условия диктуют необходимость обоснования стратегии развития сельскохозяйственного предприятия, обеспечивающей достижение запланированных целей, позволяющей занять устойчивое положение на рынке, адаптироваться к динамическим изменениям внешней среды. В этих условиях возрастает роль стратегического планирования, позволяющего определить наиболее перспективные направления функционирования предприятия [1, с. 121–134].

Выбор наилучшего варианта развития сельскохозяйственного предприятия из возможных альтернатив целесообразнее осуществлять с помощью экономико-математического моделирования, что позволит разработать систему мероприятий, повышающих конечные результаты работы [2, с. 10–19, 27–32; 3, с. 84–85; 4, с. 147–160].

Вышеизложенный подход был апробирован на материалах ОАО «Агрокомбинат «Юбилейный» Оршанского района. Сельскохозяйственное предприятие имеет 11694 га сельскохозяйственных угодий, из них – 9797 га пашни, 53,0 % которой занято зерновыми и зернобобовыми культурами. Товарные культуры, кроме зерновых и зернобобовых, представлены рапсом – 1985 га в 2022 г. За период с 2020 г. по 2022 г. наблюдается тенденция стабилизации урожайности сельскохозяйственных культур. Так, урожайность зерновых и зернобобовых культур снизилась с 47,8 до 47,4 ц/га. Стабилизация кормовой базы позволила увеличить продуктивность животных. Так, за анализируемый период продуктивность коров, молодняка КРС и свиней увеличилась соответственно с 78,45 до 89,23 ц, с 734 до 780 грамм и с 550 до 618 грамм. Среднегодовое поголовье коров, молодняка КРС и свиней возросло за анализируемый период с 11098 до 12106 усл. голов. Вышеизложенное позволило довести в 2022 г. уровень рентабельности с учетом господдержки до 26,9 % (без учета господдержки данный показатель составил 20,9 %).

В результате решения экономико-математической задачи получены параметры оптимальной производственной программы, предусматривающие полное использование земельных ресурсов. Произойдут изменения в структуре посевных площадей. Так, предполагается увеличить до 2500 га посевы рапса (25,5 % в структуре посевов). Сокращение посевов многолетних трав будет компенсировано интенсивным использованием кормовых угодий и повторных посевов. Рекомендуемая структура посевных площадей позволяет выполнить объемы реализации продукции растениеводства и обеспечивает в полной мере животноводство кормами собственного производства в соответствии с зоотехническими нормами кормления животных.

В процессе решения экономико-математической задачи оптимизированы рационы кормления животных, способствующие поддержанию запланированного уровня кормления за счет взаимозаменяемости кормов в рационах, покупки обрат и ЗЦМ. Сбалансирование рационов по питательным веществам, насыщение их кормами, производство которых наиболее эффективно в условиях сельскохозяйственного предприятия позволит снизить затраты на корма и увеличить продуктивность животных. Так, среднегодовой удой коров возрастет до 90,8 ц, средне-

суточный привес молодняка КРС и свиней увеличится соответственно до 814 и 683 грамма.

Предлагаемые мероприятия позволят увеличить объемы производства продукции и производительность труда работников (таблица).

Основные показатели уровня производства

Показатели	Фактическое значение	Расчетное значение	Расчет в % к факту
Произведено на 100 га с.-х. угодий:			
молока, ц	2395,8	2639,1	110,2
прироста живой массы КРС, ц	121,1	126,6	104,5
товарной продукции, тыс. руб.	701,1	832,3	118,7
Произведено на 100 га пашни:			
зерна, ц	2545,9	2687,1	105,5
рапса, ц	433,6	578,9	133,5
прироста живой массы свиней, ц	470,1	572,8	121,8
Произведено товарной продукции на 1 чел.-ч, руб.	89,0	112,2	126,0

Расчеты показывают, что реализация результатов, полученных на базе использования экономико-математической модели, позволит предприятию увеличить прибыль с 19156 до 24553 тыс. руб. и довести уровень рентабельности до 33,7 %.

Таким образом, используя экономико-математическую модель, адекватно описывающую функционирование сельскохозяйственного предприятия, можно обосновать управленческие мероприятия, позволяющие увеличить конкурентоспособность сельскохозяйственной продукции и, следовательно, конечные результаты работы предприятия.

Обеспечить более устойчивое развитие производства и, следовательно, повысить конкурентоспособность сельскохозяйственной продукции можно путем: подбора такой структуры посевных площадей, при которой культуры с взаимозаменяемой продукцией и различной реакцией на природно-климатические факторы находятся в оптимальном соотношении; изменения норм кормления и насыщение их кормами собственного производства с целью удешевления стоимости рационов кормления животных, что позволит удешевить продукцию животноводства; оптимального распределения сельскохозяйственного сырья по направлениям переработки продукции; материальной заинтересованности коллектива сельскохозяйственного предприятия в конечных результатах работы, в получении прибыли от производства и сбыта сельскохозяйственной продукции.

Решая экономико-математическую задачу в многовариантной постановке, можно обосновать гибкие решения и способы действия сельскохозяйственного предприятия в конкретных экономических условиях, что позволит быстро и правильно оценить реальную хозяйственную ситуацию, найти наилучший выход, сделать упор на нестандартное управленческое решение.

ЛИТЕРАТУРА

1. Колеснёв, В. И. Компьютерное моделирование для анализа и планирования в АПК: монография / В. И. Колеснёв, И. В. Шафранская. – Горки: БГСХА, 2014. – 292 с.
2. Шафранская, И. В. Информационное обеспечение программы развития сельскохозяйственной организации: рекомендации / И. В. Шафранская, И. В. Колеснёв, И. Н. Шафранский. – Горки: БГСХА, 2015. – 116 с.
3. Шафранская, И. В. Моделирование в маркетинговых исследованиях: практикум / И. В. Шафранская. – Горки: БГСХА, 2020. – 197 с.
4. Шафранская, И. В. Системный анализ и моделирование программы развития аграрных организаций: монография / И. В. Шафранская, О. М. Недюхина, И. Н. Шафранский. – Горки: БГСХА, 2016. – 290 с.

Секция 3. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ И ОРГАНИЗАЦИЙ

УДК 338.1:637.12.05(476)

Алешкевич А. А., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ КАЧЕСТВА МОЛОКА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье проанализировано современное состояние качества молока в Республике Беларусь.

Ключевые слова: качество, сортность молока, жирность молока.

Введение. Молоко является одним из наиболее важных продуктов питания для людей, благодаря своему богатому составу питательных веществ. В настоящее время молочное производство является одним из основных направлений на большинстве сельскохозяйственных организаций, поскольку оно становится все более выгодным для производителей. Продажа молока обеспечивает поступление денежных средств на протяжении всего года, что играет важную роль в поддержании стабильности всего сельскохозяйственного производства.

Важным условием для продолжения производства высококачественной молочной продукции является поставка сырья, отвечающего всем технологическим требованиям, на перерабатывающие предприятия. В связи с этим повышение качества молока становится одной из первоочередных задач для производителей.

Цель работы. Данное исследование призвано провести обзор современного состояния качества молока в Республике Беларусь.

Основная часть. На сегодняшний день Беларусь осуществляет экспорт молочной продукции в более чем 50 стран мира. Наибольшее количество белорусской молочной продукции поставляется в Российскую Федерацию (более 50 %), а также в страны, такие как Казахстан, Украина, Венесуэла и некоторые страны Европейского союза [4].

При анализе тенденций формирования показателей качества сельскохозяйственной продукции одним из наиболее эффективных мето-

дов является оценка соответствия продукции требованиям действующих технических нормативных правовых актов (ТНПА) в области технического нормирования и стандартизации [6].

На сегодняшний день в Республике Беларусь имеется обширная база для регулирования вопросов качества и безопасности молока-сырья. В первую очередь, это Закон Республики Беларусь № 217-З от 29 июня 2003 г. «О качестве и безопасности продовольственного сырья и пищевых продуктов для жизни и здоровья человека», стандарт Республики Беларусь СТБ 1598-2006 «Молоко коровье. Требования при закупках» [11], а также «Санитарные нормы, правила и нормативы», устанавливающие требования к качеству и безопасности молока-сырья и молочной продукции, утвержденные постановлением Минздрава от 9 июня 2009 г. № 63 [9], и «Ветеринарно-санитарные правила для организаций, осуществляющих приемку молока, производство, хранение и реализацию продуктов», утвержденные постановлением Минсельхозпрода № 82 от 21 декабря 2009 г. [7, 8].

В табл. 1 представлены основные показатели, отражающие количество и качество молока в Республике Беларусь.

Таблица 1. Количество молока, поступившего на молокоперерабатывающие предприятия Республики Беларусь в 2019 – 2021 гг

Области	В физическом весе, тыс. т			Массовая доля жира, %			Массовая доля белка, %		
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Брестская	1610,10	1727,46	1758,14	3,79	3,81	3,82	3,07	3,10	3,10
Витебская	519,95	548,97	525,51	3,68	3,67	3,68	3,06	3,08	3,09
Гомельская	874,13	1032,72	996,30	3,69	3,67	3,69	3,01	3,01	3,02
Гродненская	1124,36	1216,32	1225,86	3,70	3,73	3,75	3,07	3,09	3,10
Минская	1289,08	1278,99	1266,41	3,71	3,70	3,72	3,07	3,08	3,10
Могилевская	501,74	570,38	610,48	3,69	3,71	3,68	3,03	3,04	3,04
Всего	5919,35	6374,84	6382,68	3,72	3,73	3,74	3,06	3,07	3,08

Примечание. Источник – [1–3, 5].

Из представленной табл. 1 можно сделать вывод, что объем перерабатываемого молока в Республике Беларусь в последние два года оставался относительно стабильным и составлял 6,4 млн. т. Брестская и Минская области являются лидерами по производству молока. При оценке качества молока важными показателями являются его жирность и содержание белка, и за последний анализируемый период отмечается положительная динамика: среднее содержание жира и бел-

ка в молоке в Республике Беларусь увеличилось на 0,02 п. п. соответственно.

Очевидно, что качество молочной продукции прямо зависит от качества сырья, производимого сельскохозяйственными организациями, т. е. молока. С 1 сентября 2019 г. в Беларуси вступила в действие новая редакция государственного стандарта СТБ 1598-2006 «Молоко коровье. Требования при закупках», который отменил второй сорт молока и оставил только три сорта: экстра, высший и первый. В новой версии СТБ требования по бактериальной загрязненности ужесточены: для экстра – 100 тыс. единиц, для высшего – до 300 тыс. и для первого – до 500 тыс. Что касается соматических клеток, то сейчас требования таковы: экстра – до 300 тыс., высший – до 400 тыс. и первый – до 500 тыс. Ранее для первого сорта порог составлял 750 тыс. [10].

В табл. 2 представлена динамика структуры сбыта молока по сортам за период 2019–2021 годов.

Таблица 2. Качество молока, поступившего на молокоперерабатывающие предприятия Республики Беларусь в 2019–2021 гг. по сортам СТБ 1598-2006, %

Области	Годы								
	2019			2020			2021		
	Экстра	Высший	Первый	Экстра	Высший	Первый	Экстра	Высший	Первый
Брестская	46,2	48,6	5,2	74,4	22,0	3,6	74,6	22,2	3,2
Витебская	62,2	32,6	5,2	63,0	30,7	6,3	56,6	35,5	7,9
Гомельская	29,4	27,2	43,3	41,4	26,4	32,2	44,9	25,3	29,8
Гродненская	48,8	36,3	16,2	54,1	33,4	12,6	66,2	22,7	11,1
Минская	50,9	39,2	9,9	58,1	34,8	7,1	57,4	35,4	7,2
Могилевская	51,0	26,9	22,2	56,9	24,7	18,3	59,9	23,1	17,0
Всего	52,3	32,4	15,3	59,5	28,4	12,1	62,2	26,5	11,3

Примечание. Источник – [1–3, 5].

Из табл. 2 видно, что за последние три года качество молока значительно улучшилось. В 2019 г. доля молока сорта экстра составляла 52,3 %, в то время как в 2021 г. этот показатель вырос до 62,2 %. Интересно, что в 2019 г. самый высокий уровень качества был достигнут в Витебской области, а в 2021 г. – в Брестской области, где доля молока сорта экстра составила 74,6 %.

Заключение. В целом, оценивая результаты мониторинга качества сельскохозяйственной продукции в республике, следует отметить реальный и устойчивый прогресса в области его улучшения. Тем не менее, не следует забывать о необходимости системного подхода к механизму управления качеством в АПК, направленного на повышение конкурентоспособности отечественной сельскохозяйственной продук-

ции, обеспечение устойчивого улучшения ее потребительских и технологических свойств.

Решению проблемы по обеспечению качества продукции способствует внедрение системы менеджмента качества и международных стандартов на рынке продовольствия. В Республике Беларусь нормативно-правовая база обеспечения и контроля качества молока постоянно совершенствуется. Эффективное решение проблемы управления качеством сельскохозяйственной продукции можно обеспечить лишь при условии наиболее полного учета и целенаправленного использования факторов его формирования. Должны быть в полной мере использованы мероприятия технического и экономического характера, стандартизация и аттестация продукции, ценообразование, система материального и морального стимулирования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Качество молока, поступившего на молокоперерабатывающие предприятия Республики Беларусь в январе-декабре 2019 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dvnp.gov.by/uploads/download/moloko2022.pdf>. – Дата доступа: 17.04.2023.
2. Качество молока, поступившего на молокоперерабатывающие предприятия Республики Беларусь в январе-декабре 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dvnp.gov.by/uploads/download/moloko2022.pdf>. – Дата доступа: 17.04.2023.
3. Качество молока, поступившего на молокоперерабатывающие предприятия Республики Беларусь в январе-декабре 2021 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dvnp.gov.by/uploads/download/moloko2022.pdf>. – Дата доступа: 17.04.2023.
4. Молочная отрасль [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.uniter.by/upload/Dairy_industry.pdf. – Дата доступа: 17.04.2023.
5. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 17.04.2023.
6. Расторгуев, П. В. Тенденции формирования качества основных видов сельскохозяйственной продукции в Беларуси / П. В. Расторгуев // *Аграрная экономика*. № 7 (230). – 2014. – С. 2–10.
7. Системы качества. Управление качеством и безопасностью пищевых продуктов на основе анализа рисков и критических контрольных точек. Общие требования: СТБ 1470-2012. – Введ. 01.01.13. – Минск: Госстандарт, 2012. – 22 с.
8. Системы менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://milk.by/pages/menegment-kachestva.html>. – Дата доступа: 17.04.2023.
9. Системы менеджмента безопасности пищевых продуктов. Требования к организациям, участвующим в пищевой цепи: СТБ ИСО 22000-2006. – Введ. 16.10.06. – Минск: Госстандарт, 2006. – 29 с.
10. Сычева, О. В. Роль нормативно-правовой базы в решении проблемы повышения качества молока-сырья / О. В. Сычева, Л. В. Кононова // *Мясной ряд*. – 2012. – № 3. – С. 45–47.
11. Технический комитет № 16. Госстандарт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gosstand-art.gov.by/txt/tech-komitets_NAC/docs/16.pdf. – Дата доступа: 17.04.2023.

УДК [331:658.5]:636(476.4)

Анталик М. С., студент

Быков В. В., канд. экон. наук, профессор

**АНАЛИЗ КАЧЕСТВА ТРУДА И ПРОДУКЦИИ
ЖИВОТНОВОДСТВА ЗАО «БОЛЬШИЕ СЛАВЕНИ»
ШКЛОВСКОГО РАЙОНА**

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В период 2020–2022 гг. в ЗАО «Большие Славени» имеется негативная тенденция – довольно низкое качество реализованного молока и мяса крупного рогатого скота. В статье проведен анализ и предложены направления повышения эффективности качества труда продукции животноводства в ЗАО «Большие Славени» Шкловского района.

Ключевые слова: качество продукции, оценка качества труда, производство, управление.

Улучшение качества труда и продукции – важнейшее направление интенсивного развития экономики, источник экономического роста, эффективности агропромышленного производства [2]. В этих условиях возрастает значение комплексного управления качеством продукции, труда и эффективностью производства [1].

В ЗАО «Большие Славени» отрасль животноводства представлена молочным скотоводством и откормом КРС на мясо. Молочное и мясное поголовье в ЗАО «Большие Славени» содержится на двух молочно-товарных комплексах и на комплексе по выращиванию и откорму молодняка КРС.

Реализация молока, произведенного в ЗАО «Большие Славени» осуществляется по единственному каналу – на ОАО «Бабушкина крынка» и за период 2020–2022 гг. наблюдается тенденция увеличения продаж молока по данному каналу на 9,2 %. Информация о качестве реализуемого молока представлена в табл. 1.

Реализация молока за период 2020–2022 гг. увеличилась на 9,2 %. Наибольший удельный вес при реализации молока за период 2020–2022 гг. приходится на молоко высшего и первого сорта. Следует отметить, что в ЗАО «Большие Славени» реализация молока сортом «Экстра» в 2022 г. по отношению к 2020 г. увеличилась на 2,2 п. п., а

первым сортом увеличилась на 3,2 п. п., что свидетельствует об ухудшении качества реализованного молока.

Таблица 1. Качество реализуемого молока

Год	Всего, т	Жирность, %	Экстра		Высший		I сорт	
			т	%	т	%	т	%
2020	6363	3,81	1352	21,3	2561	40,2	2450	38,5
2021	6713	3,66	1716	25,5	2557	38,1	2440	36,4
2022	6949	3,74	1633	23,5	2418	34,8	2898	41,7

Реализации КРС в живом весе осуществляется на ОАО «Александрйское», ОАО «Могилевский мясокомбинат» и ОАО «Бобруйский мясокомбинат». За период 2020–2022 гг. наибольший рост продажи КРС в живом весе наблюдается на ОАО «Александрйское. Информация о качестве мяса крупного рогатого скота в ЗАО «Большие Славени» представлена в табл. 2.

Таблица 2. Качество мяса КРС в живом весе

Категория	Год					
	2020		2021		2022	
	т	%	т	%	т	%
Первая	385	35,4	337	32,3	408	30,8
Вторая	307	28,2	251	24,1	297	22,4
Низкая	25	2,3	45	4,3	77	5,8
Тошяя	102	9,4	138	13,2	148	11,2
Удовлетворительная	16	1,5	10	1,0	24	1,8
Хорошая	253	23,2	262	25,1	370	28,0
Всего	1088	100,0	1043	100,0	1324	100,0

Из данных табл. 2 видно, что в динамике анализируемых лет доля реализации мяса крупного рогатого скота первой, второй и хорошей категорий преобладают над другими категориями. Как негативную тенденцию, следует отметить снижение производства мяса крупного рогатого скота первой категории на 4,6 п. п. и увеличение производства мяса крупного рогатого скота тошней категории на 1,8 п. п.

В табл. 3 приведены коэффициенты качества продукции животноводства ЗАО «Большие Славени».

За анализируемый период наблюдается увеличение коэффициента качества молока на 0,05 п. п., а качества мяса КРС в живом весе на 0,03 п. п., что является положительным моментом в деятельности управления качеством продукции животноводства.

Таблица 3. Коэффициенты качества продукции животноводства

Вид продукции	Год			2022 г. к 2020 г., +/- п. п.
	2020	2021	2022	
Молоко	0,94	0,98	0,99	0,05
Мясо КРС (живой вес)	0,45	0,49	0,48	0,03

Управление качеством продукции в ЗАО «Большие Славени» базируется на стандартизации, которая представляет собой нормативно-техническую основу, определяющую прогрессивные требования к животноводческой продукции. В формировании качества животноводческой продукции ЗАО «Большие Славени» чрезвычайно важное значение имеет управленческий труд. В ЗАО «Большие Славени» практикуется ежемесячная проверка санитарного состояния животноводческих комплексов комиссией. Комиссия в составе директора, заместителя директора, главного зоотехника, главного ветеринарного врача, председателя профкома, начальников животноводческих комплексов определяет санитарное состояние комплексов, и полученная оценка является оценкой качества труда начальника комплекса.

В последние годы реформируемое сельскохозяйственное производство под воздействием научно-технического прогресса получило эффективные и сложные средства воздействия на повышение продуктивности животных [3]. Эти обстоятельства требуют существенного повышения качества управленческого труда. Следовательно, в ЗАО «Большие Славени» необходимо разрабатывать и утверждать критерии оценки качества труда управленческих кадров, использовать их и в соответствии с ними осуществлять распределение дополнительной оплаты и выдачу премий.

Таким образом, высококачественный труд управленческих кадров в ЗАО «Большие Славени» требует соответствующего стимулирования и, наоборот, некавалифицированное руководство, недобросовестное отношение к своим обязанностям, наносящее ущерб хозяйству, должно быть наказываемо материально.

ЛИТЕРАТУРА

1. Донцова, Л. В. Методологические проблемы и перспективы внутреннего контроля / Л. В. Донцова, М. М. Шарамко // Менеджмент в России и за рубежом. – 2017. – № 2. – С. 42–47.
2. Коновалова, С. Н. Формирование системы управления качеством сельскохозяйственной продукции / С. Н. Коновалова, С. А. Шеламова // Экономические науки. – 2019. – № 3. – С. 138–145.

3. Расторгуев, П. В. Методологические подходы к оценке эффективности системы управления качеством в сельском хозяйстве / П. В. Расторгуев // Вест. Нац. акад. наук Беларуси. Сер. аграр. наук. – 2018. – Т. 56, № 1. – С. 16–27.

УДК [331:658.5]:636(476.4)

Анталик М. С., студент

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

**УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ТРУДА И ПРОДУКЦИИ
В ЖИВОТНОВОДСТВЕ ЗАО «БОЛЬШИЕ СЛАВЕНИ»
ШКЛОВСКОГО РАЙОНА**

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Вопросам анализа и совершенствования управления качества труда и продукции в животноводстве ЗАО «Большие Славени» Шкловского района посвящена данная статья. Рассмотрены основные функции работников животноводческой службы ЗАО «Большие Славени» в области управления качеством труда и продукции и разработаны мероприятия по их совершенствованию.

Ключевые слова: качество, управление качеством, сельскохозяйственная продукция, контроль качества труда.

Актуальность проблемы качества труда на современном этапе определяется следующими условиями: повышение требований научно-технического прогресса, системам производства, технологическим основам производства. Эффективное управление качеством – это комплексный и систематический процесс управления, осуществляемый на основе четкого соблюдения принципов управления качеством, при минимальных затратах и максимальном результате [1].

Для проведения зооветеринарной работы в ЗАО «Большие Славени» созданы зоотехническая и ветеринарная службы. Основная их цель – повышение эффективности производства, выполнение планов производства и реализации продукции.

Главный зоотехник ЗАО «Большие Славени» осуществляет технологическое и организационное руководство отрасли животноводства в ЗАО «Большие Славени». Зоотехники ЗАО «Большие Славени» организует приготовление, доставку кормов, а также контролирует их эффективное использование. Он осуществляет работу в соответствии с

главной своей задачей – своевременное обеспечение отрасли животноводства кормами в соответствии с планами, графиками и рационами кормления. Зоотехники-селекционеры ЗАО «Большие Славени» организуют приготовление, доставку кормов, а также контролируют их эффективное использование. Они осуществляют работу в соответствии с главной своей задачей – своевременное обеспечение отрасли животноводства кормами в соответствии с планами, графиками и рационами кормления.

Главный ветеринарный врач ЗАО «Большие Славени» выдает ветеринарные свидетельства и справки о состоянии здоровья скота, имеющегося в ЗАО «Большие Славени». Хорошее состояние здоровья животных, особенно продуктивных, залог получения от них качественной продукции. Ветеринарный врач ЗАО «Большие Славени» осуществляет планирование, разработку и проведение в соответствии с законодательством системы профилактических, диагностических и ветеринарно-санитарных мероприятий с целью предупреждения заболеваний и падежа животных. Также оказывает ветеринарные услуги по профилактике, диагностике болезней животных и их лечению, проводит предубойный осмотр животных, организует ветеринарное клеймение мясных туш и шкур, патологоанатомическое вскрытие трупов животных, следит за выполнением ветеринарно-санитарных правил при воспроизводстве стада.

Начальники и помощники начальников животноводческих комплексов руководят всей деятельностью животноводческого комплекса; участвуют в разработке планов животноводческого комплекса; составляют или принимают участие в составлении кормовых рационов.

Все вышеперечисленные функции работников животноводческой службы ЗАО «Большие Славени» закреплены в соответствующих должностных инструкциях. Должностные инструкции, используемые в ЗАО «Большие Славени» разработаны в соответствии с требованиями действующего законодательства, и соответствуют предъявляемым требованиям.

В ЗАО «Большие Славени» нормативная численность работников зооинженерной и ветеринарной служб составляет 15 человек, по факту – 14. Несоответствие нормативной численности наблюдается по количеству зоотехников–селекционеров – в ЗАО «Большие Славени» на имеющиеся количество условных голов не хватает одного зоотехника–селекционера.

В ЗАО «Большие Славени» организовано моральное и материальное стимулирование работников отрасли животноводства за достигнутые показатели качества производимой продукции.

Работники зоотехнической и ветеринарной службы ЗАО «Большие Славени» обеспечивают соблюдение технологии производства продукции животноводства. Но, несмотря на реальные успехи в работе по улучшению качества производимой продукции, ЗАО «Большие Славени» имеет ряд неиспользованных резервов в управлении качеством труда и продукции.

Контроль за качеством труда должен сопровождаться ведением специальных форм учета показателей. В качестве такой формы предлагаем вести экран качества труда. В нем указывается фамилия работника, его должность. После выставляются коэффициенты (от 1,0 до 0,8) и средний коэффициент по следующим категориям: кормление, обслуживание коров в разные физиологические периоды, осеменение, доение, обеспечение оптимального микроклимата, чистота производственных помещений, техническое обслуживание оборудования, ветеринарно-санитарные обследования, соблюдение трудовой дисциплины [3]. Также в ЗАО «Большие Славени» рекомендуется периодически проводить Дни качества, к которым обстоятельно готовятся все структурные подразделения, нередко практиковать контрольные объезды ферм. На основании трудового законодательства администрация предприятия может применять такие поощрения, как объявление благодарности, выдача премии, награда ценным подарком или грамотой, занесение на Доску почета, и т. д. За нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия может объявлять дисциплинарные взыскания – замечание, выговор, строгий выговор, перевод на определенный срок на нижеоплачиваемую работу, увольнение. За каждое нарушение может быть наложено лишь одно дисциплинарное взыскание, причем не позднее месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня его совершения. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины необходимо потребовать объяснение [2].

Таким образом, управление отраслью животноводства в ЗАО «Большие Славени» осуществляют главный зоотехник, главный ветеринарный врач, а также начальники и помощники начальников животноводческих комплексов. Для совершенствования управления качеством продукции в ЗАО «Большие Славени» должна быть разработана и внедрена система мероприятий, таких, как: формирование органов управления качеством труда и продукции; создание системы прогнозирования и планирования качества продукции; разработка нормативов и внутрихозяйственных стандартов; использование достижений науки и передового опыта, обеспечивающих повышение качества продукции; подготовка и повышение квалификации исполнителей; регулярная оценка и контроль качества труда и продукции; ма-

териальное и моральное стимулирование работников предприятия за повышение качества труда и продукции.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гатина, Г. Р. Управление качеством: конспект лекций / Г. Р. Гатина. – Казань, 2018. – 204 с.
2. Дубровский, П. Эффективность на основе управления качеством / П. Дубровский // Стандарты и качество. – 2017. – № 1. – С. 60–62.
3. Камышев, А. И. Процессный подход к управлению эффективностью СМК / А. И. Камышев // Методы менеджмента качества. – 2018. – № 9. – С. 18–24.

УДК 331

Басова О. С., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА МОЛОКА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: АНАЛИЗЫ И ИНСТРУМЕНТЫ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье рассмотрены методы оценки качества молока.

Ключевые слова: физико-химический анализ, лактоденситометры, молокоанализаторы, органолептическая оценка, иммуноферментный анализ (ELISA).

В Республике Беларусь молочное животноводство занимает одно из важнейших мест в сельском хозяйстве, а производство молока является важной отраслью экономики страны. Для обеспечения высокого качества молока в Беларуси используются различные методы оценки качества, которые позволяют контролировать процесс производства молока, выявлять возможные нарушения технологии и улучшать качество продукта.

Существует множество методов и инструментов для оценки качества молока в Республике Беларусь, которые используются на различных этапах производства молочной продукции.

Одним из наиболее распространенных методов является *физико-химический анализ* молока. Он позволяет оценить такие показатели, как жирность, белковость, содержание лактозы и другие. Для проведения физико-химического анализа используются стандартные методы и

реактивы, которые унифицированы ГОСТами и международными стандартами. Однако этот метод требует времени и высокой квалификации персонала, а также дорогостоящего оборудования.

Для более быстрой и точной оценки качества молока используются специальные инструменты, такие как *лактоденситометры* и *молокоанализаторы*. Лактоденситометр позволяет определить плотность молока, которая напрямую связана с его жирностью и общим содержанием сухих веществ. Молокоанализаторы же позволяют проводить комплексный анализ молока, включая измерение плотности, жирности, белковости и других показателей. Эти инструменты имеют преимущества перед физико-химическим анализом, так как позволяют проводить быстрый и точный анализ молока, требуя при этом минимальной квалификации персонала. Однако, их использование также связано с высокими затратами на оборудование и регулярное обслуживание.

Органолептическая оценка является еще одним методом оценки качества молока в Республике Беларусь. Она проводится специально обученными экспертами, которые оценивают молоко по определенным критериям, таким как цвет, запах, вкус и консистенция. Органолептическая оценка является наиболее дешевым и простым методом оценки качества молока, однако, его результаты могут быть субъективными и зависеть от личных предпочтений эксперта. Кроме того, этот метод требует наличия опытных экспертов, обученных оценивать молоко, и не может быть использован для количественной оценки показателей качества молока.

Помимо вышеупомянутых методов, существуют также специализированные методы для оценки качества молока, такие как *иммуноферментный анализ (ELISA)* для определения содержания белка казеина и анализ микробиологической чистоты молока. Эти методы могут быть более точными и чувствительными, чем общие методы оценки качества молока, но требуют специализированного оборудования и высокой квалификации персонала [1].

В целом, выбор метода или инструмента для оценки качества молока зависит от конкретной задачи и условий использования. Физико-химический анализ и специализированные методы, такие как иммуноферментный анализ, могут быть необходимы для точной оценки качества молока в процессе его производства, в то время как молокоанализаторы и лактоденситометры могут быть использованы на месте для быстрой оценки качества молока в торговых точках или на фермах [2].

После анализа существующих методов и инструментов оценки качества молока в Республике Беларусь и оценки их эффективности,

можно выделить несколько практических рекомендаций по их применению.

1. Использовать комплексный подход к оценке качества молока. Ни один метод оценки качества молока не может дать полной картины о его состоянии. Поэтому рекомендуется использовать несколько методов, чтобы получить наиболее точную информацию о качестве молока.

Регулярно проводить анализы молока. Оценка качества молока должна быть проведена как минимум раз в неделю. Это позволит оперативно реагировать на изменения качества молока и принимать меры по его улучшению.

2. Использовать надежные и качественные инструменты и реактивы. Для получения точных результатов оценки качества молока необходимо использовать качественные инструменты и реактивы. Это поможет избежать ошибок и получить более точную информацию.

3. Проводить обучение персонала, работающего с методами оценки качества молока. Важно обучить сотрудников правильному использованию инструментов и методов оценки качества молока. Это позволит получить более точные результаты и избежать ошибок при проведении анализов.

4. Анализировать полученные результаты и принимать меры по улучшению качества молока. Полученные результаты оценки качества молока должны быть регулярно анализированы, чтобы принимать меры по улучшению качества молока. Это может включать в себя изменения кормления животных, улучшение условий содержания, изменения в технологии производства и т. д.

В заключение можно сказать, что оценка качества молока является важным процессом в молочной промышленности, который позволяет контролировать качество продукции и обеспечить безопасность потребителей. В Республике Беларусь существуют различные методы и инструменты оценки качества молока, такие как физико-химические, микробиологические, органолептические и др. Комплексный подход к оценке качества молока, использование надежных инструментов и реактивов, а также регулярный анализ молока являются важными рекомендациями для обеспечения качества молока в Республике Беларусь. В целом, эффективное использование методов и инструментов оценки качества молока является необходимым условием для обеспечения качества молочной продукции и удовлетворения потребностей потребителей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Решетникова, И. В. Качество молока: современные методы оценки и контроля / И. В. Решетникова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2016. – 200 с.
2. Лебедева, Н. В. Оценка качества молока и молочных продуктов / Н. В. Лебедева. – М.: Колос, 2014. – 150 с.
3. Технические регламенты Таможенного союза «О безопасности молока и молочной продукции», утвержденные решением Комиссии Таможенного союза от 18 декабря 2012 года № 877.

УДК 331

Басова О. С., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ СЫРЬЯ И МАТЕРИАЛОВ В ЖИВОТНОВОДСТВЕ: ЗАКУПКИ И КОНТРОЛЬ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,*

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье рассмотрены закупки и контроль при эффективном управлении качеством сырья и материалов.

Ключевые слова: сырье, материалы, закупка.

Качество сырья и материалов в животноводстве играет важную роль в обеспечении эффективности и безопасности производства. Сырье, такое как корма, лекарства, добавки и другие материалы, влияют на здоровье и производительность животных, а также на качество конечной продукции, такой как мясо, молоко, яйца и другие животноводческие продукты. Управление качеством сырья и материалов включает в себя процессы закупок и контроля, которые направлены на обеспечение соответствия требованиям качества и безопасности.

Процесс закупок сырья и материалов в животноводстве включает несколько этапов. Первый этап – определение потребностей предприятия в сырье и материалах, основываясь на производственных требованиях и планах производства. Затем следует этап поиска и выбора поставщиков, основываясь на таких критериях, как надежность, качество продукции, цена и условия поставки. После выбора поставщиков заключаются контракты, в которых определяются условия поставки, качество продукции, гарантии и другие важные детали. Затем следует

этап приемки сырья и материалов, на котором осуществляется контроль качества и проверка соответствия заявленным характеристикам.

В Республике Беларусь существуют особенности, связанные с закупками и контролем качества сырья и материалов в животноводстве. Важным аспектом является соблюдение законодательных и регулятивных норм, которые регулируют процесс закупок и обеспечивают контроль качества продукции. В Беларуси действует ряд законов и нормативных актов, которые определяют требования к качеству сырья и материалов, процедуры закупок, а также ответственность за нарушение качества продукции. Например, Закон Республики Беларусь «О качестве и безопасности пищевой продукции» устанавливает требования к качеству и безопасности пищевой продукции, включая животноводческую продукцию [1].

Кроме того, в Беларуси действуют государственные органы и агентства, ответственные за контроль и регулирование закупок и качества сырья и материалов в животноводстве. Например, Министерство сельского хозяйства и продовольствия осуществляет надзор за производством и оборотом сельскохозяйственной продукции, включая животноводческую продукцию, а Государственная инспекция по контролю качества сельскохозяйственной продукции и продовольствия осуществляет проверку соответствия продукции требованиям качества и безопасности.

В процессе закупок сырья и материалов в животноводстве могут возникать различные проблемы и вызовы, связанные с управлением качеством. Некачественное сырье и материалы могут негативно сказаться на здоровье и производительности животных, а также на качестве конечной продукции. Некоторые из проблем, с которыми сталкиваются предприятия в Беларуси, включают:

- Недостаточный контроль качества при приемке сырья и материалов. Некоторые предприятия могут не проводить достаточно тщательный контроль качества при приемке сырья и материалов, что может привести к использованию некачественных или поддельных продуктов.

- Отсутствие четких стандартов качества для поставщиков. Возможность установления единых стандартов качества для поставщиков может быть ограничена, что затрудняет оценку и сравнение качества продукции разных поставщиков.

- Проблемы с выбором надежных поставщиков и установлением долгосрочных партнерских отношений. Некоторые предприятия могут испытывать сложности при выборе надежных поставщиков, которые

гарантируют постоянное качество сырья и материалов. Также важно установить долгосрочные партнерские отношения с поставщиками, чтобы обеспечить стабильное снабжение и сотрудничество.

– Риски, связанные с подделкой и некачественными продуктами на рынке. Животноводство может столкнуться с проблемой подделки и появлением некачественных продуктов на рынке. Это может быть особенно опасно, так как некачественные продукты могут негативно влиять на здоровье животных и конечных потребителей.

Для улучшения управления качеством сырья и материалов в животноводстве в Республике Беларусь можно применить следующие рекомендации и решения:

– Укрепление системы контроля качества на этапе приемки сырья и материалов. Предприятия должны разработать и внедрить процедуры контроля качества при приемке сырья и материалов. Это может включать использование лабораторных анализов, проверку соответствия заявленным характеристикам, а также проведение визуального осмотра.

– Разработка и внедрение стандартов качества для поставщиков. Важно установить четкие требования к качеству продукции для поставщиков. Это может включать разработку стандартов качества, проведение аудитов и сертификацию поставщиков.

– Улучшение механизмов выбора и оценки поставщиков. Предприятия должны разработать стратегии для выбора надежных поставщиков. Это может включать проведение тщательного анализа рынка, оценку репутации и опыта поставщиков, а также реализацию механизмов аудитов и обратной связи от других предприятий.

– Разработка долгосрочных партнерских отношений с поставщиками. Важно строить долгосрочные и взаимовыгодные отношения с надежными поставщиками. Это позволит установить стабильное снабжение качественным сырьем и материалами, а также обеспечит возможность совместного решения проблем и неполадок.

– Сотрудничество с государственными органами и агентствами по контролю качества. Предприятия должны активно сотрудничать с государственными органами и агентствами, ответственными за контроль качества продукции в животноводстве. Это позволит получить необходимую информацию, руководство и поддержку для эффективного управления качеством сырья и материалов.

– Обучение и повышение квалификации сотрудников. Предприятия должны инвестировать в обучение и повышение квалификации своих сотрудников, особенно тех, кто отвечает за закупки и контроль качества. Это поможет им улучшить навыки и знания в области управления

качеством сырья и материалов, а также быть в курсе новых тенденций и технологий.

– Сотрудничество с ассоциациями и профессиональными организациями. Участие в ассоциациях и профессиональных организациях может быть полезным для обмена опытом, обучения и установления связей с другими предприятиями и экспертами в области управления качеством сырья и материалов [2].

Путем применения указанных рекомендаций и решений предприятия в Республике Беларусь смогут улучшить управление качеством сырья и материалов в животноводстве, обеспечивая безопасность и эффективность производства, а также качество конечной животноводческой продукции.

Заключение. Управление качеством сырья и материалов в животноводстве является важным фактором для обеспечения высокого уровня качества продукции и удовлетворения требований потребителей. Республика Беларусь имеет регуляторные механизмы и стандарты, которые направлены на обеспечение контроля качества в животноводстве. Однако, для достижения лучших результатов, предприятия должны активно применять практические рекомендации и решения, описанные в данной статье, чтобы обеспечить надежные поставки высококачественного сырья и материалов. Только тогда можно гарантировать успешное развитие и конкурентоспособность отечественного животноводства.

ЛИТЕРАТУРА

1. О качестве и безопасности продукции и услуг: Закон Республики Беларусь от 11 июля 2017 года.
2. Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь. Официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.minagri.gov.by/>.
3. Белицкий, А. И. Оптимизация процесса управления производством молока на молочных фермах / А. И. Белицкий, А. А. Штанько // Актуальные проблемы современного производства. – 2018. – № 1. – С. 28–33.
4. Шафранский, И. Н. Управление качеством и сертификация продукции. Курс лекций: учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки: БГСХА, 2020. – 208 с.

УДК 658

Басова О. С., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИВОТНОВОДЧЕСКОЙ ПРОДУКЦИИ: РОЛЬ СТАНДАРТОВ И СЕРТИФИКАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос управления качеством животноводческой продукции

Ключевые слова: стандарты, сертификация, управление качеством.

С целью улучшения качества животноводческой продукции и повышения ее конкурентоспособности на рынке, стандарты и сертификация играют важную роль в процессе управления качеством. В данной статье мы рассмотрим основные аспекты управления качеством животноводческой продукции с использованием стандартов и сертификации, их роль в повышении качества продукции

Стандарты и сертификация играют важную роль в обеспечении качества продукции в Республике Беларусь, включая продукцию животноводства. Они помогают улучшить качество продукции, обеспечивают безопасность потребителей, повышают конкурентоспособность продукции на международном рынке и содействуют развитию экономики страны. Стандарты в области животноводства устанавливают требования к качеству продукции, условиям содержания животных, кормлению и т. д. *В Республике Беларусь применяются национальные и международные стандарты, такие как ГОСТы, ТУ, ISO и др.* Стандарты помогают установить единые правила игры для всех участников рынка, что повышает уровень доверия потребителей и снижает риски для производителей.

Сертификация продукции животноводства позволяет убедиться в соответствии продукции установленным стандартам и требованиям. В Республике Беларусь существуют различные виды сертификации, такие как системы сертификации продукции, услуг и систем менеджмента качества по международным и национальным стандартам (ISO, ГОСТ), а также сертификация соответствия евразийским требованиям.

Одним из примеров успешной реализации системы сертификации продукции животноводства в Республике Беларусь является создание Национального банка данных по животноводческой продукции. Благодаря этому ресурсу, потребители могут легко найти информацию о происхождении и качестве продукции, а производители могут контролировать и улучшать качество своей продукции. Таким образом, стандарты и сертификация играют важную роль в обеспечении качества продукции животноводства в Республике Беларусь, обеспечивают безопасность потребителей, а также повышают конкурентоспособность продукции. В Республике Беларусь существует несколько видов сертификации продукции животноводства, каждый из которых имеет свои особенности и применяется в зависимости от целей и задач сертификации.

Одним из видов сертификации продукции животноводства в Республике Беларусь является сертификация по международным стандартам. Это включает *сертификацию по стандартам ISO*, таким как ISO 22000 – Системы менеджмента безопасности пищевой продукции, а также сертификацию продукции по требованиям Евразийского экономического союза.

Еще один вид сертификации продукции животноводства в Республике Беларусь – это *сертификация по национальным стандартам ГОСТ*. Примером такой сертификации является ГОСТ Р 52643-2006 «Мясо и мясные продукты. Определение массовой доли жира методом экстракции».

Также в Республике Беларусь существует система добровольной сертификации продукции животноводства. Она основана на национальных и международных стандартах, и ее целью является повышение качества продукции и ее конкурентоспособности на рынке. Примером такой сертификации является сертификация молока по стандартам СТБ 2036-2010 и СТБ 2062-2010.

Система сертификации продукции животноводства в Республике Беларусь регулируется законодательством, включая Закон Республики Беларусь «О техническом регулировании и метрологии». Кроме того, существуют органы по сертификации, такие как Белорусский центр сертификации и испытаний продукции, которые занимаются проведением сертификации продукции животноводства в Республике Беларусь [1].

Из вышеизложенного отметим *основные проблемы, связанные с управлением качеством продукции животноводства в Республике Беларусь, который выявляет следующие трудности:*

– Недостаточное соблюдение стандартов и требований к качеству продукции животноводства. Часто фермеры и производители игнорируют необходимость прохождения сертификации и использования современных технологий в производстве, что ведет к снижению качества продукции и ее неконкурентоспособности на рынке.

– Отсутствие эффективной системы контроля за качеством продукции животноводства. Несмотря на наличие регуляторных органов, таких как Государственный инспекторат по качеству сельскохозяйственной продукции, контроль за качеством продукции не всегда выполняется должным образом, что может привести к распространению некачественной продукции на рынке.

– Недостаточное внимание к вопросам профессиональной подготовки и повышения квалификации работников в сфере животноводства. Недостаток квалифицированных кадров ведет к снижению эффективности производства и ухудшению качества продукции.

– Проблемы в области инфраструктуры и логистики. Неразвитость транспортной инфраструктуры и отсутствие современных хранилищ и складов может привести к ухудшению качества продукции в процессе транспортировки и хранения.

– Недостаточная поддержка государства в развитии сектора животноводства. Необходимо улучшение инвестиционной политики и программ поддержки для фермеров и производителей, чтобы обеспечить рост качества продукции и улучшение условий жизни в сельской местности.

В целом, эти проблемы могут приводить к снижению качества продукции животноводства в Республике Беларусь и затруднять развитие отрасли в целом. Необходимо принимать меры для решения этих проблем, включая усиление контроля за качеством продукции, поддержку фермеров и производителей.

Перспективами развития системы управления качеством продукции животноводства в Республике Беларусь включает в себя ряд мер и действий, направленных на улучшение качества и конкурентоспособности продукции, а также повышение эффективности производства в отрасли животноводства.

Одним из перспективных направлений является внедрение современных технологий в производство, что позволит повысить эффективность и качество продукции. Например, использование новых методов скрининга и генетической селекции может улучшить генетический потенциал животных и увеличить выход продукции.

Также важно обеспечить квалифицированные кадры в сфере животноводства. Повышение квалификации работников, а также прове-

дение обучающих программ и тренингов позволят повысить уровень знаний и навыков работников, а также улучшить качество продукции.

Важным аспектом является развитие инфраструктуры и логистики. Необходимо модернизировать транспортную инфраструктуру и создать современные складские комплексы, что позволит улучшить качество продукции и сохранить ее свежесть в процессе транспортировки и хранения.

Другим важным аспектом является укрепление контроля за качеством продукции. Для этого необходимо улучшить законодательство в области качества продукции, проводить регулярные проверки и контрольные мероприятия, а также развивать систему сертификации и стандартизации.

Наконец, важно обеспечить поддержку государства в развитии сектора животноводства. Разработка инвестиционной политики и программ поддержки для фермеров и производителей позволит улучшить качество продукции и создать благоприятные условия для развития отрасли.

В целом, развитие системы управления качеством продукции животноводства в Республике Беларусь имеет большой потенциал, и при правильном подходе может стать важным фактором развития сельского хозяйства в стране.

В заключении можно отметить, что управление качеством животноводческой продукции играет важную роль в обеспечении безопасности и здоровья потребителей, а также повышении конкурентоспособности продукции на рынке. В Республике Беларусь существует ряд проблем, связанных с недостаточным соблюдением стандартов и требований к качеству продукции, отсутствием эффективной системы контроля за качеством и недостаточным вниманием к вопросам профессиональной подготовки работников и развитию инфраструктуры.

Однако есть перспективы на развитие системы управления качеством продукции животноводства в Республике Беларусь. Это связано с постоянным усовершенствованием стандартов и сертификации, улучшением инвестиционной политики и программ поддержки для фермеров и производителей, развитием инфраструктуры и повышением уровня профессиональной подготовки работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственный комитет по стандартизации Республики Беларусь. Официальный сайт. – Режим доступа: <https://www.gosstandart.gov.by/>.

2. Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь. Официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.minagri.gov.by/>.

3. Белорусский институт стандартизации и сертификации. Официальный сайт. – Режим доступа: <https://www.belinst.by/>.

4. Система сертификации продукции в Республике Беларусь. Официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.certification.by/>.

5. Национальный банк данных по животноводческой продукции. Официальный сайт. – Режим доступа: <https://www.belgiss.by/nbd/>.

6. Шафранский, И. Н. Управление качеством и сертификация продукции. Курс лекций: учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки: БГСХА, 2020. – 208 с.

УДК 330.45

Волосач Д. В., студент

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

УПУЩЕННАЯ ВЫГОДА ОТ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОКА И ПУТИ ЕЕ УМЕНЬШЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ОАО «ЗАНАРОЧАНСКИЙ»

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Проведено исследование использования ресурсов и уменьшения упущенной выгоды, позволяющее предприятию повысить свой доход, сократить затраты на содержание животных, увеличить качество продукции и улучшить свою позицию на рынке. Установлено, что уменьшение упущенной выгоды не только приводит к увеличению доходов предприятия, но и улучшает качество и доступность молочной продукции для потребителей.

Ключевые слова: упущенная выгода, молоко, уменьшение, доход, реализация.

Введение. Актуальность упущенной выгоды никогда не теряет своей значимости. Проблема упущенной выгоды является общей для всех секторов экономики, включая сельское хозяйство и производство молока и молочных продуктов.

Поэтому, уменьшение упущенной выгоды является ключевым фактором, которое позволяет фермерским хозяйствам повысить эффективность своей деятельности, снизить затраты на производство, улучшить качество продукции и увеличить конкурентоспособность на рынке.

Цель работы – изучить упущенную выгоду от реализации молока и найти пути ее уменьшения на примере ОАО «Занарочанский».

Основная часть. Упущенная выгода от реализации молока – это потенциальная прибыль, которую руководитель может получить, если бы продал свое молоко по наивысшей цене, а не использует его для своих нужд (например, чтобы кормить телят) [1].

Существует несколько способов уменьшения упущенной выгоды от реализации молока. Один из них – увеличение удоев у коров за счет улучшения кормления и ухода за животными, что увеличит производство молока на каждую корову. Другой способ – создание собственного цеха по переработке молока, что может позволить предприятию получать большую прибыль за счет продажи молочных продуктов.

Кроме того, руководители предприятий могут повышать рентабельность продукции, используя современные методы технологического управления и сокращая затраты на обращение с молоком. Один из таких методов – использование автоматических систем дойки, которые позволяют уменьшать затраты на рабочую силу и увеличивать производительность каждого рабочего места [2].

Для примера можно рассмотреть упущенную выгоду от реализации молока в ОАО «Занарочанский» (таблица).

Расчет упущенной возможности получения более высокой денежной выручки за реализацию молока высшего сорта

Молоко, сорт, кг продано	Закупочная цена 1 кг, руб.	Зачетный коэффициент	Весь зачетный вес, кг	Денежная выручка
Экстра, 4890	0,99	3,5 / 3,6 = 0,97	4890 · 0,97 = 4743,3	4743,3 · 0,99 = 4695,9
Высший, 4890	0,92	3,5 / 3,6 = 0,97	4890 · 0,97 = 4743,3	4743,3 · 0,92 = 4363,8

Если бы молоко в зачетном весе было реализовано сортом экстра, то денежная выручка составила бы 5695,9. Однако молоко реализовывалось исключительно высшим сортом, поэтому денежная выручка составила 4363,8. Следовательно, упущенная выгода составила:

$$4695,9 - 4363,8 = 332,1 \text{ руб.}$$

Для расчета качества молока необходимо рассчитать коэффициент качества молока. Базисная жирность – 3,6 %, фактическая жирность – 3,5 %. Для расчета коэффициента качества требуется пересчитать молоко в зачетный вес – 6916,1 кг.

Средняя цена реализации молока составила:

$$C_m = (4743,3 \cdot 0,92) / 4743,3 = 0,92 \text{ руб/кг.}$$

Коэффициент качества молока:

$$K_M = \frac{0,92}{0,99} = 0,93.$$

Данный коэффициент показывает, что качество молока, реализуемого в ОАО «Занарочанский», на 7 % ниже сорта «экстра», что сказывается на денежной выручке. Исходя из этого, предприятию стоило бы тщательней заняться улучшением молочного скотоводства для получения более качественного молока и тем самым увеличить денежную выручку за реализацию. Так, например, если бы жирность молока поднялась хотя бы до 3,8 %, то денежная выручка реализации такого молока даже высшего сорта стала бы – 4748,7 руб., что на 176,6 руб. больше, чем реализация молока сорта «экстра», но жирности 3,4 % (4572,2).

Исходя из этих расчетов, можно сделать вывод, что предприятие теряет 332,1 руб. из-за того, что реализует продукцию высшего сорта, а также теряет достаточно денежных средств из-за недостаточной жирности молока, что может быть связано с недостаточным качеством кормов или недостаточным досмотром ветеринарной службы.

Важность уменьшения упущенной выгоды заключается в следующем:

1. Повышение доходов.
2. Снижение производственных затрат.
3. Увеличение конкурентоспособности.
4. Устойчивое развитие.

Заключение. Упущенная выгода от реализации молока, это потенциальный доход, который фермер не получает в результате продажи молока или переработки его в молочные продукты. Уменьшение упущенной выгоды чрезвычайно важно для эффективного функционирования фермерских хозяйств, занимающихся производством молока и молочных продуктов.

В результате уменьшения упущенной выгоды руководители предприятий могут повысить доходы, сократить затраты на кормление и содержание скота, улучшить качество продукции и увеличить конкурентоспособность своих товаров на рынке.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шафранский, И. Н. Управление качеством и сертификация продукции: методические указания и задания для практических занятий и самостоятельной работы студентов / И. Н. Шафранский. – Горки: БГСХА, 2021. – 101 с.
2. Шафранский, И. Н. Управление качеством и сертификация продукции. Курс лекций: учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки: БГСХА, 2020. – 208 с.

УДК 657.421.3

Жолудева К. Л., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

УПРАВЛЕНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНЫМИ АКТИВАМИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Проанализирована сущность управления нематериальными активами для повышения конкурентоспособности предприятий в условиях Республики Беларусь.

Ключевые слова: нематериальные активы, конкурентоспособность предприятия, факторы оценки нематериальных активов.

Введение. Управление нематериальными активами на предприятии является одним из ключевых аспектов повышения конкурентоспособности в условиях современного рынка. Все большее значение приобретает не только материальное производство, но и создание дополнительных ценностей, связанных с брендом, интеллектуальной собственностью, знаниями и опытом. В Республике Беларусь данная тема актуальна в связи с переходом к инновационному типу экономики и стремлением предприятий к сохранению и расширению своих рыночных позиций.

Цель работы – проанализировать сущность управления нематериальными активами для повышения конкурентоспособности предприятий в условиях Республики Беларусь

Материалы и методика исследования. Материалами исследования послужили данные государственной статистики и научная литература.

Основная часть. В настоящее время нематериальные активы являются одним из наиболее перспективных рычагов стратегического управления хозяйственной деятельностью предприятия.

Управление нематериальными активами – это процесс определения, использования и распределения этих активов с целью максимизации потенциальной прибыли для предприятия. Важной задачей управления нематериальными активами является повышение их стоимости фирмы.

Существует множество различных нематериальных активов, такие

как бренд, логотип, товарные знаки, интеллектуальная собственность, лицензии, патенты, права на использование программного обеспечения и т. д.

Коротко рассмотрим некоторые из них.

Логотип, бренд и товарные знаки являются нематериальными активами и представляют собой уникальные символы, которые помогают отличать продукцию одной компании от продукции другой и создавать узнаваемый имидж на рынке;

Интеллектуальная собственность сельскохозяйственных предприятий Республики Беларусь является важной составляющей их активов. Она включает в себя авторские права на создаваемую продукцию, патенты на различные инновации и изобретения, а также торговые марки и наименования товаров;

Патент на сельскохозяйственное предприятие в Республике Беларусь – это своеобразный вид лицензии, который даёт право на осуществление сельскохозяйственной деятельности. С его помощью сельхозпредприятие может использовать земельные ресурсы и заниматься сельским хозяйством на территории, указанной в патенте;

Права на использование программного обеспечения зависят от типа лицензии, которая приобретается при покупке ПО. При покупке ПО важно внимательно изучить условия лицензии и определить, на какие операции с ПО вы получите право и какие будут наложены на его использование. Несоблюдение условий лицензии может привести к юридическим последствиям.

Оценка этих активов может быть предельно сложной, поскольку она основана на множестве факторов, которые могут быть трудными для измерения.

Несмотря на различные факторы, затрудняющие оценку нематериальных активов, а соответственно и эффективность их управления, мы рассмотрим несколько способов повышения конкурентоспособности на сельскохозяйственных предприятиях. Для повышения конкурентоспособности на сельскохозяйственных предприятиях Республики Беларусь приведем несколько предложений:

1. Разработка бренда сельскохозяйственной продукции. Стратегическое планирование развития бренда поможет узнаваемости продукции и повышению ее ценности в глазах потребителей.

2. Развитие системы управления знаниями. Обеспечение доступа к знаниям и опыту персонала поможет повысить эффективность работы и сократить производственные издержки.

3. Развитие системы управления качеством. Внедрение системы управления качеством позволяет повысить качество продукции и удовлетворенность потребителей.

4. Использование информационных технологий. Автоматизация процессов и использование специализированного ПО упрощает управление предприятием и повышает производительность труда.

5. Улучшение системы управления персоналом. Современный подход к управлению персоналом позволяет повысить мотивацию сотрудников и сократить текучесть кадров.

В результате, оценка нематериальных активов предприятия может быть субъективной, и мнения различаются между различными оценщиками. Это может привести к возможным ошибкам при оценке, что будет влиять на точность финансовой отчетности, однако важность использования данных активов и совершенствование их использования является важной составляющей становления и дальнейшего развития предприятий сельского хозяйства в Республике Беларусь.

Сложность измерения и оценки нематериальных активов подчеркивает необходимость систематического и регулярного аудита, который может помочь установить точную стоимость нематериальных активов и свести к минимуму возможные ошибки. Кроме того, предприятия должны также проводить надлежащий мониторинг и управление своими нематериальными активами, чтобы они не утратили свою стоимость.

Заключение. Таким образом, управление нематериальными активами актуальная часть управления на предприятиях в Республике Беларусь, если оно стремится сохранять свою конкурентоспособность и успешное позиционирование на рынке. Нематериальные активы, такие как бренд, логотип, товарные знаки, интеллектуальная собственность, лицензии, патенты, права на использование программного обеспечения и т. д., имеют огромное значение и способны дать преимущество на рынке, кроме того, они не подвержены физическому износу и могут сохранять свою ценность на протяжении продолжительного времени. Управление нематериальными активами предприятия должно быть ориентированно на будущее. Это позволит предприятию не только сохранить свои нематериальные активы, но и улучшить их качество и объем, что оценят потребители, партнеры и инвесторы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Рейли, Р. Оценка нематериальных активов / Р. Рейли, Р. Швайс. – М.: Квинто-консалтинг, 2005. 792 с.
2. Габибова, М. Ш. Пути повышения конкурентоспособности предприятия /

М. Ш. Габидова // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы III Международ. науч. конф. – М.: БукиВеди, 2015. – С. 85–87.

3. Кудратова, Г. М. Сравнительная оценка конкурентоспособности предприятий строительной индустрии методом grandars.ru / Г. М. Кудратова // Электронный научный журнал «Дневник науки». – 2019. – № 1. – С. 2–9.

4. Шафранский, И. Н. Понятие и сущность конкурентоспособности товара / И. Н. Шафранский // Сельскохозяйственный журнал. – 2016. – № 9. – С. 606–610.

УДК 005.332.4:664.6

Иванисова Д. П., магистрант

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ХЛЕБОБУЛОЧНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Проанализирована конкурентоспособность хлебобулочного производства и стратегические направления ее повышения.

Ключевые слова: конкурентоспособность, потребление хлеба и хлебобулочных изделий, сбалансированность рынка хлеба и хлебобулочных изделий.

Введение. Конкурентоспособность предприятия – это преимущество предприятия по отношению к другим предприятиям данной отрасли внутри страны и за ее пределами. На сегодняшний день в Республике Беларусь проблема конкурентоспособности и участие в ее решении государства стоит очень остро. Актуальность исследуемой темы заключается в том, что на современных предприятиях, функционирующих в высококонкурентной и динамичной рыночной среде, под влиянием изменяющихся условий возрастает необходимость в разработке конкурентоспособной товарной политики, реализуемой в рамках общей системы маркетинга.

Цель работы – анализ конкурентоспособности хлебобулочного производства и стратегических направлений ее повышения.

Основная часть. Хлебопекарная промышленность – одна из ведущих отраслей пищевой промышленности Республики Беларусь. На ее долю приходится около 15 % общего розничного товарооборота пищевых продуктов страны [2]. Основные показатели по хлебобулочным и кондитерским изделиям в динамике за период 2017–2021 гг. в Республике Беларусь представлены в табл. 1.

Таблица 1. Основные показатели по хлебобулочным и кондитерским изделиям в Республике Беларусь за 2017–2021 гг.

Показатели	Год					2021 г. к 2017 г., ± п. п.
	2017	2018	2019	2020	2021	
Удельный вес хлебобулочных и кондитерских изделий в структуре потребления продуктов питания, %	5,2	4,6	4,4	4,1	4,0	–1,2
Коэффициент использования производственных мощностей, %	59,7	59,7	56,4	55,8	54,6	–5,1

Примечание. Источник [3].

К 2021 г. в структуре питания потребление хлебобулочных и кондитерских изделий сокращено до 4,0 %, т.е. на 1,2 п. п. по сравнению с 2017 г., что обусловлено предпочтениями населения в сторону овощной продукции. Коэффициент использования производственных мощностей к 2021 г. снизился на 5,1 п. п. по отношению к 2017 г., при этом его значение остается достаточно низким (54,6%), а увеличение загрузки обусловлено лишь сокращением ввода нового оборудования и выбытием имеющегося.

Количество потребления хлеба и хлебобулочных изделий зависит от ряда факторов: традиций и привычек покупателей, цены, уровня денежных доходов населения, взаимосвязи с потреблением других продуктов питания. Объем потребления хлеба и хлебобулочных продуктов среднестатистического жителя Республики Беларусь в 2017 г. составлял 81 кг в год, в 2018 г. – 80 кг в год, в 2019 г. – 76 кг в год, в 2020 г. – 74 кг в год, в 2021 г. – 77 кг в год [3]. Таким образом, с 2019 г. наметилась тенденция снижения потребления белорусами хлеба и хлебобулочных изделий. Потребление белорусом хлеба и хлебобулочных изделий в год с 2017 г. по 2021 г. снизилось на 4,9 %.

Баланс спроса и предложения на внутреннем рынке Республики Беларусь достигается при определенном уровне цен, формируя величину емкости рынка. Поскольку в республике хлеба и хлебобулочной продукции производится больше, чем необходимо населению, оставшийся объем предложения направляется на другой рынок [4].

Сбалансированность рынка хлеба и хлебобулочной продукции представлена в табл. 2.

Таблица 2. Сбалансированность рынка хлеба и хлебобулочной продукции

Год	Производство хлеба и хлебобулочной продукции на душу населения, кг	Потребление хлеба и хлебобулочной продукции на душу населения, кг	Коэффициент сбалансированности
2017	197,6	81	0,41
2018	217,9	80	0,37
2019	208,8	76	0,36
2020	195,4	74	0,38
2021	190,8	77	0,40

Примечание. Источник [1].

Производство хлеба и хлебобулочной продукции на душу населения в 2021 г. составило – 190,8 кг, что на 6,8 кг меньше по сравнению с 2017 г. Потребление хлеба и хлебобулочной продукции на душу населения в 2021 г. составило 77 кг. Коэффициент сбалансированности за 2017–2021 гг. изменяется.

Для повышения конкурентоспособности предприятий хлебопекарной промышленности Республики Беларусь должны осуществляться следующие мероприятия:

- мониторинг, позволяющий проводить своевременный анализ конкурентоспособности производимой продукции;
- анализ новых разработок и расширение ассортимента продукции;
- ситуационный анализ положения предприятия на рынках сбыта;
- совершенствование производства, в том числе путем внедрения новых технологий;
- определение стратегических направлений инновационной политики предприятия;
- своевременное изъятие экономически неэффективного товара из сбытовой программы предприятия;
- проникновение на новые рынки как со старыми, так и с новыми товарами;
- модификация выпускаемых товаров в соответствии с новыми вкусами и потребностями покупателей;
- развитие и совершенствование системы сервисного обслуживания реализуемых товаров и системы стимулирования сбыта в целом.

Заключение. Таким образом, рынок хлебобулочных изделий является высококонкурентным с устоявшейся структурой основных производителей; при этом в последние годы отмечается существенное насыщение рынка. На структуру рынка оказывают все большее влияние принципы здорового питания.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балансы продовольственных ресурсов Республики Беларусь 2017–2021 гг. / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2022. – 11 с.
2. Горобечи, М. Пять ключевых тенденций, определяющих рынок хлебобулочных изделий в Беларуси в ближайшие пять лет / М. Горобечи // Продукт.ВУ: электрон. журн. – Минск, 2023. – № 10 (174). – Режим доступа: <http://produkt.by/story>. – Дата доступа: 23.04.2023.
3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2023. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by>. – Дата доступа: 23.04.2023.
4. Хлебопекарная промышленность Департамента по хлебопродуктам [Электронный ресурс] – Минск, 2023. – Режим доступа <file://localhost/.mht>. – Дата доступа: 23.04.2022.

УДК 005.332.4:664.6

Иванистова Д. П., магистрант

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

РАЗРАБОТКА АЛГОРИТМА ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОБОГАЩЕННЫХ ХЛЕБОБУЛОЧНЫХ ИЗДЕЛИЙ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Разработан прогноз вероятной стратегии конкурентов.

Ключевые слова: алгоритм оценки конкурентоспособности, товарная политика, хлебобулочные изделия.

Введение. Рыночная экономика предъявляет особые требования к качеству выпускаемой продукции, поскольку оно обеспечивает ее конкурентоспособность. Значение повышения качества продукции для экономики предприятия заключается в том, что оно позитивно сказывается на эффективности использования производственных ресурсов, эффективности функционирования предприятия, а также адаптивности предприятия к изменяющимся условиям внешней экономической среды, активизирует процесс поиска и внедрения инноваций в производство [1, с. 58].

Цель работы – выявить существующих и потенциальных товаров-конкурентов; определить настоящих и возможных конкурентов-производителей данных товаров; исследовать сильные и слабые стороны всех конкурирующих товаров; разработать прогнозы вероятной стратегии конкурентов.

Основная часть. Конкурентоспособность предприятия – это его преимущество по отношению к другим предприятиям данной отрасли внутри страны и за ее пределами. На сегодняшний день в РБ проблема конкурентоспособности и участие в ее решении государства стоит очень остро.

Актуальность исследуемой темы заключается в том, что на современных предприятиях, функционирующих в высоко-конкурентной и динамичной рыночной среде, под влиянием изменяющихся условий возрастает необходимость в разработке конкурентоспособной товарной политики, реализуемой в рамках общей системы маркетинга. Для того чтобы эффективно управлять собственной конкурентной позицией предприятиям следует проводить анализ деятельности конкурентов.



Рис. 1. Направления повышения качества хлебобулочной продукции.

Ключевым моментом в завоевании лидирующих позиций на рынке относительно конкурентов является своевременное обновление производимых товаров и производство новых видов продукции. В наше время создание и производство новых видов товаров имеют определяющее значение для процветания предприятия. Выпуская новую продукцию и расширяя ассортимент предлагаемых товаров, предприятия стремятся снизить зависимость от одного товара, который может в любое время с учетом непредсказуемых изменений рынка привести к банкротству.

Вышеперечисленные предложения и рекомендации, в комплексе охватывающие основные факторы конкурентоспособности хлебоу-

лочной продукции, позволят предприятиям повысить качество своих изделий и закрепить полученный эффект на будущие периоды. Для решения стратегических задач повышения эффективности работы предприятий необходимо все предложения сводить в программы повышения качества продукции, позволяющие увязать стратегические и тактические цели, задачи, средства их достижения, а также имеющиеся у предприятий ресурсы.

Задача повысить конкурентоспособность предприятий, обусловлена необходимостью их мгновенного ответа на изменение рыночного спроса, ускоренного освоения новой и востребованной рынком продукции, обеспечения высокой надежности поставок. Реализация данных требований подразумевает формирование принципиально новых организационных условий на предприятиях, пересмотр традиционных подходов к организации производства, переход к маркетинговым методам управления производством. Предприятие не сможет добиться коммерческого успеха на рынке, удержать свои позиции и преимущества в конкурентной среде, если не определит для себя, что составляет его конкурентоспособность и не определит круг задач по повышению конкурентоспособности. Для предприятий хлебопекарной промышленности формирование конкурентоспособной товарной политики приобретает особую значимость: экономический успех этих предприятий напрямую зависит от способности предлагать рынку товар, доступный по цене и отвечающий запросам потребителей, испытывающих потребность в разнообразной и качественной хлебобулочной продукции [2, с. 667].

Хлебобулочные изделия относятся к продуктам первой необходимости, в полной мере удовлетворяющих энергетические потребности населения. Они должны иметь высокое качество и доступные для всех покупателей цены. Этот вопрос может быть решен только благодаря развитию конкуренции хлебопекарных предприятий [2, с. 456].

Заключение. Актуальность данной темы исследования, посвященной проблемам конкурентоспособности предприятий, обосновывается необходимостью оперативного, гибкого и эффективного применения инструментов конкурентоспособности, а также управления ими на современном предприятии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бабук, И. М. Экономика предприятия: учеб. пособие для студентов технических специальностей / И. М. Бабук. – Минск: ИВЦ Минфина, 2006. – 327 с.
2. Ильин, А. И. Экономика предприятия / А. И. Ильин. – М., 2003. – 677 с.
3. Градов, А. Н. Экономическая стратегия фирмы / А. Н. Градов. – М., 2008. – 96 с.

УДК 637.12.05(476.4)

Иванов И. И., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ КАЧЕСТВА МОЛОКА В ОАО «МАСЛАКИ» ГОРЕЦКОГО РАЙОНА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Проанализировано качество молока в ОАО «Маслаки».

Ключевые слова: качество молока, сортность молока, зачетный вес молока.

Введение. Молочное скотоводство является важной отраслью животноводства, так как обеспечивает население необходимыми качественными продуктами питания, а промышленность – сырьем. Задача в молочном скотоводстве на современном уровне – увеличить объемы производства молока, сохранить сложившуюся специализацию, сократить затраты, особенно кормов, до уровня научно обоснованных норм. Поэтому актуально, чтобы товаропроизводителями работали с высокой эффективностью и гарантировали надежность в обеспечении производимой продукции [1].

Цель работы – провести обзор состояния качества молока в ОАО «Маслаки».

Материалы и методика исследований. Для достижения цели было проведено исследование ОАО «Маслаки». Используются данные годовых отчетов ОАО «Маслаки» за последние 3 года, учетные данные зоотехнической службы, показатели производства и реализации молока.

Показатели оценки эффективности производства молока являются следующие показатели: производство молока, т; удой молока от 1 коровы, кг; реализация молока, т; реализация молока по сортам, т; выручка от реализации молока, тыс. руб.; прибыль, тыс. руб.; структура сортов молока, %.

Результаты исследования и их обсуждение. Согласно методике исследования нами изучены показатели производства молока. Показатели производства молока в ОАО «Маслаки» Горецкого района представлены в табл. 1.

Таблица 1. Показатели производства молока

Показатели	Год			2022 г. в % к 2020 г.
	2020	2021	2022	
Поголовье коров, гол.	1530	1540	1541	100,7
Производство молока, т	5835	5915	5714	97,9
Удой молока от 1 коровы, т	3814	3841	3708	97,2

Согласно данным табл. 1, производство молока и удой молока от 1 коровы в 2020–2022 гг. снижается. Таким образом, производство молока в 2022 г. в сравнении с 2020 г. уменьшилось на 2,1 процентных пункта, а также удой молока на 1 корову уменьшился на 2,8 процентных пункта в 2022 г. в сравнении с 2020 г.

Анализ качества реализации молока ОАО «Маслаки» Горьковского района представлена в табл. 2.

Таблица 2. Анализ качества реализации молока

Показатели	Год			2022 г. +/- к 2020 г.
	2020	2021	2022	
Реализация молока в зачетном весе, т	4902	5366	4989	+87
В т. ч.: сорт экстра	2688	2617	2111	-577
высший сорт	1604	2147	2086	+482
первый сорт	613	643	817	+204
Жирность проданного молока, %	3,60	3,63	3,62	

Согласно данным табл. 2, реализация молока в зачетном весе за 2022 г. в сравнении с 2020 г. увеличилась на 87 т, в том числе реализация молока сортом экстра уменьшилась на 577 т, высшим сортом увеличилась на 482 т, первым сортом увеличился на 204 т. Жирность молока относительно стабильна. Структура реализации молока по сортам представлена в табл. 3.

Таблица 3. Структура реализации молока по сортам

Сорт	2020		2021		2022	
	т	%	т	%	т	%
Экстра	2688	54,8	2617	48,8	2111	42,3
Высший	1604	32,7	2147	40,0	2086	41,8
Первый	613	12,5	643	12,0	817	16,4
Итого...	4902	100,0	5366	100,0	4989	100,0

Согласно данным табл. 3, за 2020 г. в структуре реализации молока первое место занимает сорт экстра и составляет 54,8 %, второе место –

высший сорт (32,7 %), самое маленькое количество реализации составляет первый сорт – 12,5 %. За 2021 г. в структуре реализации молока первое место занимает сорт экстра и составляет 48,8 %, второе место занимает высший сорт и составляет 40,0 %, самое маленькое количество реализации составляет молоко первого сорта – 12,0 %. За 2022 г. в структуре реализации молока первое место занимает сорт экстра и составляет 42,3 %, второе место – высший сорт (41,8 %), самое маленькое количество реализации составляет первый сорт и составляет 16,4 %.

Заключение. Согласно исследованию ОАО «Маслаки» Горецкого района, производство и реализация молока с 2020 по 2021 год имеет нестабильное состояние, из-за чего сельскохозяйственная организация теряет выручку. Следовательно, необходимо улучшить качество молока, совершенствуя следующие мероприятия:

- создание прочной кормовой базы;
- развитие селекционной работы в молочном скотоводстве;
- внедрение интенсивных технологий производства молока;
- соответствующие ветеринарно-зоотехнические мероприятия.

Таким образом, совершенствуя данные мероприятия ОАО «Маслаки», на реализацию пойдет молоко только сортом «экстра» и высшим, улучшим такие качественные показатели как белой и жирность молока.

ЛИТЕРАТУРА

1. Марусич, А. Г. Молочное скотоводство. Курс лекций: учеб.-метод. пособие / А. Г. Марусич. – Горки: БГСХА, 2021. – 338 с.

УДК 005.332.4 :631.57(476.4)

Круповес Д. Н., студент

Быков В. В., канд. экон. наук, профессор

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МАТРИЦЫ БОСТОНСКОЙ

КОНСАЛТИНГОВОЙ ГРУППЫ (БКГ)

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

ОСНОВНЫХ ВИДОВ ПРОДУКЦИИ

УКСП «СОВХОЗ «ДОБРОВОЛЕЦ»

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Проведен анализ конкурентоспособности продукции УКСП «Совхоз «Доброволец» с использованием матрицы БКГ.

Ключевые слова: матрицы БКГ, конкурентоспособность продукции, бизнес-единица.

Введение. В различных отраслях экономики, в том числе и в сельском хозяйстве, при развитии рыночных отношений происходит развитие конкуренции. Среди множества проблем, стоящих перед экономикой, все возрастающее значение имеет проблема обеспечения конкурентоспособности продовольственной продукции. Исследование конкурентоспособности – это одно из основных направлений в маркетинговой деятельности предприятия.

Цель работы – провести анализ конкурентоспособности продукции УКСП «Совхоз «Доброволец» с использованием матрицы БКГ.

Материалы и методика исследования. Материалами для исследования послужили данные годовой отчетности УКСП «Совхоз «Доброволец», статьи журналов, тематические справочники, электронные ресурсы, методические рекомендации по изучаемой проблеме.

При проведении исследования использованы: методы анализа и синтеза, сравнительного анализа, статистический, монографический, абстрактно-логический и другие.

Результаты исследования и их обсуждение. Рыночная система способна к саморегулированию, в основе которого лежит «невидимая рука» – личный интерес, основанный на частной собственности и связанный со стремлением к получению прибыли. Условия рынка диктуют необходимость активной деятельности по поиску возможных путей повышения конкурентоспособности производимой продукции.

Конкурентоспособность продукции достаточно широко изучена в трудах как отечественных, так и зарубежных экономистов. Чаще всего под конкурентоспособностью продукции понимают такое сочетание ее потребительной стоимости (полезности для потребителя) и стоимости потребления (т. е. цены потребления, включающей в себя наряду с продажной ценой, эксплуатационные и другие текущие расходы на протяжении срока службы продукции), которое обеспечивает продукции успех на рынке по сравнению с такой же продукцией других поставщиков. Иными словами, чем выше потребительские характеристики и ниже цена потребления продукции, тем выше ее конкурентоспособность.

Существует огромное количество расчетных и расчетно-графических методов оценки конкурентоспособности. Каждый из методов имеет свои особенности.

Для установления конкурентоспособности отдельных видов продукции УКСП «Совхоз «Доброволец» была использована методика

анализа бизнес-портфеля с помощью матрицы BCG. Матрица BCG (BCG Matrix) – инструмент стратегического портфельного анализа положения на рынке товаров, компаний и подразделений исходя из их рыночного роста и занимаемой доли на рынке.

Такой инструмент, как матрица BCG находит в настоящее время широкое применение и в менеджменте, и в маркетинге, и в других сферах экономики (и не только).

Являясь простым, но эффективным инструментом, матрица BCG позволяет выявить наиболее перспективные и, напротив, самые «слабые» продукты или подразделения предприятия.

Матрица определяет четыре основные позиции, в которых может находиться товар предприятия: «трудные дети», «звезды», «дойные коровы» и «неудачники».

В зависимости от того, какую позицию занимает бизнес-единица, т. е. в каком квадранте матрицы она находится, избирается соответствующая стратегия данного бизнеса: увеличение доли рынка, сохранение доли рынка, сбор урожая и ликвидация бизнеса.

Для оценки положения отдельных видов продукции в бизнес-портфеле предприятия используются следующие показатели: темпа роста объема продаж и рентабельности продукции (табл. 1 и 2).

Таблица 1. Показатели эффективности производства молока

Продукция	Год			2022 г. к 2020 г., прирост %
	2020	2021	2022	
Зерновые	5201	8938	6733	29,5
Картофель	8285	6256	5165	-37,7
Молоко	12922	13656	16438	27,2
КРС в живом весе на мясо	4561	4295	4571	0,2
КРС в переработанном виде	196	220	166	-15,3

Таблица 2. Показатели эффективности производства молока

Продукция	Год			В среднем за 2020–2022 гг.
	2020	2021	2022	
Зерновые	21,1	12,8	11,2	15,0
Картофель	35,7	18,2	30,3	28,1
Молоко	47,3	49,8	79,7	58,9
КРС в живом весе на мясо	3	8	13,5	8,2
КРС в переработанном виде	0	0	0	0,0

С помощью данных темпа роста объема продаж и уровня рентабельности можно представить фактическую ситуацию каждого из ключевых видов бизнеса УКСП «Совхоз «Доброволец» на матрице бизнес-портфеля, которая представлена на рис. 1.

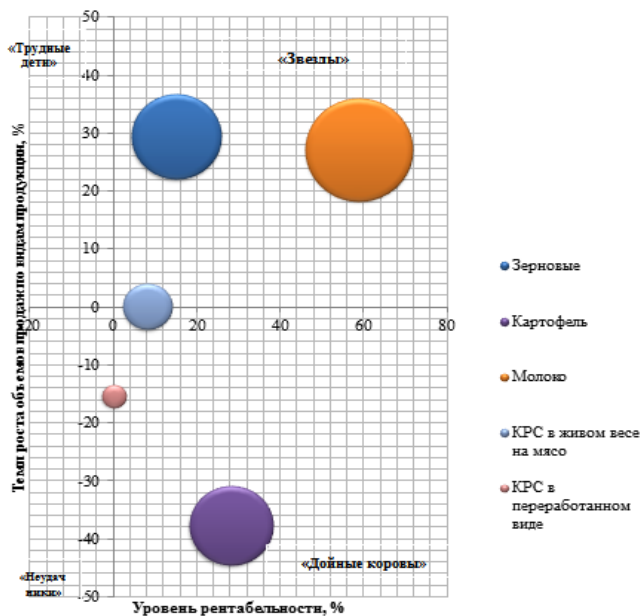


Рис. 1. Матрица БКГ для оценки конкурентоспособности продукции УКСП «Совхоз «Доброволец»

С учетом фактического положения бизнес-единиц в бизнес-портфеле предприятие должно планировать стратегии бизнес-портфеля и вести стратегическое планирование в целом.

Для категории «Звезд» (в УКСП «Совхоз «Доброволец» – зерно и молоко) характерен быстрый рост и высокая доля предприятия на рынке. Благодаря своей конкурентоспособности данный вид продукции может давать значительную прибыль для предприятия.

«Дойные коровы» (в УКСП «Совхоз «Доброволец» – КРС в живом весе на мясо и картофель) – виды бизнеса или товары с низкими темпами роста, но имеющие высокую долю на рынке. Они обеспечивают большую долю денежных средств, чем необходимо для их сохранения. Они являются источником финансовых ресурсов для быстрорастущих видов деятельности, или «Звезд».

«Трудные дети» – виды бизнеса с низкой долей рынка на быстро растущих рынках и высокими темпами роста. Производство данной продукции требует значительных денежных средств на поддержание их роста.

«Неудачники» (в УКСП «Совхоз «Добровolec» – КРС в переработанном виде) – это виды бизнеса с низкой долей на рынках и с невысокими темпами роста. Обычно эти товары находятся в невыгодном положении по издержкам и поэтому имеют мало надежды на увеличение доли рынка. Сохранение таких товаров ведет к значительным финансовым расходам при небольших шансах на успех.

Заключение. В результате проведенного анализа установлено, что в УКСП «Совхоз «Добровolec» наиболее конкурентоспособны: 1) молоко; 2) зерновые; 3) картофель; 4) КРС в живом весе на мясо.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мирончев, М. М. Повышение качества и конкурентоспособности в продовольственных системах / М. М. Мирончев // Экономические исследования. – 2020. – № 1. – С. 11–19.

2. Портер, М. Э. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов [Электронный ресурс] / М-Клуб. – Режим доступа: <http://nmm-club.me/forum/viewtopic.php?t=1041367>. – Дата доступа: 21.04.2023.

УДК 338.432:633

Моховикова А. А., студент

Шафранский И. Н., канд. экон. наук, доцент

БИЗНЕС-ПЛАН ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЕКТА ПО ПРИОБРЕТЕНИЮ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ ЛИНИИ ПО ПРОИЗВОДСТВУ ХЛЕБА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье предложено изменение условий труда на базе приобретения автоматизированной линии по производству хлеба.

Ключевые слова: автоматизированной хлебной линии с управляющей системой Multicontrol, инвестиционный проект, мотивация и стимулирование труда.

Анализ показал, что для развития снабженческо-сбытовой деятельности филиала ОАО «Гомельхлебпром» – Добрушский хлебозавод необходима реализация инвестиционного проекта «Приобретение автоматизированной линии по производству ржаного подового хлеба».

Линия включает следующее оборудование: автоматизированный расстойный шкаф КР (со щитом управления); посадчик тестовых заготовок в расстойный шкаф; мукопасыпатель; автоматический накол на заготовки; посыпка (семечками разных сортов); пересадочный стол «AS-03» 180/240, вращающийся (с возможностью пересадки на него тестовых заготовок в ручную); дорожка пересадочного стола (зубчатый пластиковый ремень с системой крепления и приводами); стол увлажнения (удлиненный, через транспортер, с системой прижимания семечек к заготовкам, со щеткой); посадчик «AsistentSuperCom» 180/240; мультиконтроль K-TS (панель управления через которую осуществляется управление всей линией и сервис); удлиненная дорожка посадчика (для перемещения автоматического посадчика вдоль печей); ограждение дорожки посадчика; печь «TermoStarclassic 26/6» (1 шт.) печная площадь 1,8×2,4 м; горелка «Weishaupt»; охлаждающий отгрузочный транспортер (13,5 м); увлажняющий транспортер.

Следует подчеркнуть, что обслуживающий персонал обеспечивает только ручное опрокидывание плетенок для расстойки и запуск программы на управляющей панели.

Мультиконтроль – Multicontrol K-TS – имеет самую высокую степень автоматизации производства хлеба в ярусных печах при соблюдении качественных достоинств выпечки хлеба в них. Эта управляющая система способна полностью взять на себя ответственность за выпечку и обеспечение постоянного качества продукции. Так, в каждом этаже происходит самостоятельная программа выпечки со своей температурной кривой, пароувлажнением, открытием выветривания и дверей печей. Позволяет чувствительный ход горелок с плавным управлением мощности и контролирует все функции печей, чтобы получить самое высокое качество изделий. Компьютер так же следит за состоянием тревоги и в случае нестандартной ситуации предупреждает пользователя.

Немаловажная функция системы – это архивирование всего процесса производства для контроля и обеспечения регистрации критических точек производства. Система визуализации позволяет наблюдать и оптимизировать все энергетические процессы на пекарне.

Управляющая система обеспечивает, не только непрерывный контроль процесса производства, но и предоставляет анализы данных не-

обходимые для увеличения эффективности производства хлеба и хлебобулочных изделий.

Общие инвестиционные затраты по проекту (сумма инвестиций в основной капитал (капитальные затраты) с учетом налога на добавленную стоимость) составляют 2400 тыс. руб. В качестве источников финансирования проекта выступают собственные средства – 100 %.

Показатели эффективности реализации проекта в Добрушский хлебозавод представлены в таблице.

Показатели эффективности реализации проекта

Наименование показателя	Значение
Ставка сравнения (ставка дисконтирования), %	9,0
NPV (чистый дисконтированный доход) (2029 г.), тыс. руб.	277,4
Индекс доходности (ИД)	1,14
Простой срок окупаемости, лет	4 года 4 месяца
Дисконтированный срок окупаемости, лет	5 лет 5 месяцев
Себестоимость ржаного подового хлеба, тыс. руб.	2239,5
Выручка от реализации ржаного подового хлеба, тыс. руб.	3056,6
Прибыль от реализации ржаного подового хлеба, тыс. руб.	817,1
Рентабельность ржаного подового хлеба, %	36,5
Прирост рентабельности предприятия по конечному финансовому результату в 2029 г. к 2022 г.	1,8

Чистый дисконтированный доход по итогам 2029 г. составит 277,4 тыс. руб., индекс доходности – 1,14. Положительное значение чистого дисконтированного дохода показывает, что проект будет эффективным и принесет его участникам чистые доходы.

Простой и динамический срок окупаемости проекта составляет 4 года 4 месяца и 5 лет 5 месяцев соответственно.

Рентабельность продукции ржаного подового хлеба составит в 2029 г. 36,5 %. О целесообразности внедрения инвестиционного проекта в Добрушский хлебозавод свидетельствует прирост рентабельности по конечному финансовому результату в 2029 г. по сравнению с 2022 г. на 1,8 п. п.

Кроме этого, для улучшения технологии и организации производства, повышения качества и конкурентоспособности продукции планируются следующие мероприятия: 1) расширение ассортимента хлебобулочных и кондитерских изделий за счет разработки новых видов продукции, а также за счет усиленного продвижения с помощью рекламной компании уже разработанных видов продукции; 2) сертификация продукции; 3) совершенствование лабораторного контроля качества сырья и выпускаемой продукции (приобретение стерилизатора

парового); 4) изменение дизайна упаковки и этикетки; 5) разработка и утверждение логотипа филиала; 6) приобретение автомата для нарезки хлебобулочных изделий; 7) приобретение автомата для формования печенья; 8) замена печи ФТЛ2-66 на расстоечно-печной агрегат Г4-РПА-12 на Multicontrol; 9) проведение «Дней качества»; 10) проведение рекламных мероприятий; 11) участие в выставках, ярмарках, смотрах-конкурсах; 12) повышение результативности функционирования системы менеджмента качества; 13) совершенствование организации труда, повышение профессионализма кадров; 14) выпуск вафельных конусов (расширение ассортимента пирожных); 15) увеличение выпуска полуфабрикатов (замороженных слоёных и кондитерских выпеченных); 16) увеличение выпуска весовых хлебов, пирогов и пончиков.

Таким образом, разработанный бизнес-план инвестиционного проекта по приобретению автоматизированной линии по производству ржаного подового хлеба показывает, что проект будет эффективным и принесет его участникам чистый доход, а также позволит улучшить условия труда и усилить мотивацию и стимулирование трудовой деятельности работников.

УДК 005.336.3:633/635.002.6

Романова М. О., студент

Быков В. В., канд. экон. наук, профессор

**ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ
РАСТЕНИЕВОДСТВА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ
ФИЛИАЛЕ «КЛЕВЦЫ» КУП «ВИТЕБСКОБЛДОРСТРОЙ»
ЛИОЗНЕНСКОГО РАЙОНА**

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени*

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Разработаны направления совершенствования качества продукции растениеводства на примере организации.

Ключевые слова: растениеводство, качество продукции, мероприятия по улучшению качества продукции.

Введение. Качество производимой продукции по праву можно отнести к важнейшим критериям деятельности любого предприятия. Именно повышение качества продукции определяет степень конкурен-

тоспособности предприятий в условиях рынка, темпы научно–технического прогресса, рост эффективности производства, экономиию всех видов ресурсов, используемых на предприятии.

Цель работы – разработка направлений совершенствования качества продукции растениеводства на примере организации.

Основная часть. Одним из главных факторов формирования конкурентоспособности являются показатели качества продукции, определяемые действующими стандартами, нормами, рекомендациями [3].

Важнейшие мероприятия по совершенствованию качества продукции отрасли растениеводства в сельскохозяйственном филиале «Клевцы» должны включатся в планы организационно-технических мероприятий предприятия (таблица).

Мероприятия по улучшению качества производимой продукции

Наименование мероприятий	Срок выполнения
Проверка средств измерения	В течение года
Закрепление оборудования за обслуживающим персоналом и соблюдение графика смазки оборудования	Постоянно
Проведение семинара с агрономами	Один раз в год
Проведение технологической учебы с рабочими	Август
Приемка сырья и отправка продукции только с качественными удостоверениями и с сертификатами соответствия	Постоянно
Усиление контроля за качеством основных и вспомогательных материальных ресурсов, поступающих на предприятие	Каждая партия
Усиление контроля технологического процесса обработки продукции отрасли растениеводства	Постоянно
Разработка инструкций по обслуживанию оборудования	По мере необходимости
Усиление контроля при транспортировке продукции	Постоянно

Примечание. Источник – собственная разработка.

Из вышеприведенной таблицы можно сделать вывод, что если все мероприятия проводить добросовестно и в срок, то можно добиться снижения продукции низкого качества.

Следует отметить, что основной целью любой сельскохозяйственной деятельности, связанной с выращиванием растений, является получение качественного урожая и соответствующих валовых сборов, следовательно, качество сельскохозяйственной продукции представляет собой совокупность биологических и потребительских свойств продукта, обладающего способностью удовлетворять индивидуальные запросы потребителя [1].

В сельском хозяйстве эффективное использование производственных ресурсов, и особенно земли, возможно лишь на основе сочетания отраслей. Эту особенность необходимо учитывать и в условиях рынка

при выборе наиболее экономически выгодных видов производства. Поэтому конкурентоспособность сельскохозяйственного производства целесообразно оценивать в целом, что позволяет сочетать экономический интерес собственника с производственными особенностями сельскохозяйственного производства [2].

В ходе проведенного исследования потерь от производства продукции растениеводства, не соответствующей заданным требованиям, были установлены достаточно высокие показатели убытков, полученных сельскохозяйственным филиалом «Клевцы» в ходе реализации продукции растениеводства низкого качества.

Анализ отрасли растениеводства сельскохозяйственного филиала «Клевцы» показал необходимость оптимизации структуры посевных площадей. Помимо оптимизации структуры посевных площадей применяются и другие меры, способствующие росту качества продукции и эффективности производства. Так, условия накопления белковых веществ в зерне и, в частности, клейковины в настоящее время изучены достаточно полно, при этом известны практические способы повышения содержания белка в пшенице путем применения определенной системы агротехнических мероприятий, наряду с подбором соответствующих сортов. Азот и калий оказывают самое большое влияние на качество зерна. Азот необходим для стекловидности или крахмалистости зерна. Под влиянием азотных удобрений повышается содержание в зерне пшеницы белка и клейковины, улучшаются хлебопекарные качества муки. При внесении азотных удобрений по научно обоснованным данным количество белка возрастает на 2,05 %, клейковины на 3,8 %. Данные показатели имеют большое значение для предприятия, так как полученное зерно реализуется на ПУП «Витебский комбинат хлебопродуктов», а количество клейковины является одним из важнейших показателей качества зерна, который напрямую влияет на цену и, соответственно, на количество получаемой прибыли, которая определяет экономическую эффективность предприятия.

Также в ходе проведенного анализа производства продукции растениеводства в сельскохозяйственном филиале «Клевцы» была выявлена необходимость оптимизировать дозы вносимых средств защиты под пшеницу и рапс, так как увеличение средств защиты до нормативных показателей позволит минимизировать потери в качестве данных видов продукции, которые могут быть вызваны насекомыми, сорняками. При этом целесообразно использовать малотоксичные средства защиты и максимально рационально, так как они могут нанести вред не только качеству продукции, но и впоследствии могут повлиять на здоровье человека. Для каждого ядохимиката приводятся concentra-

ции рабочего раствора и нормы расхода, которые необходимо строго соблюдать.

Следует отметить, что целесообразно докупить недостающее количество минеральных удобрений и увеличить их дозы внесения под культуры, так как будет получен прирост урожая в представленном размере, что позволит предприятию увеличить валовые сборы и, соответственно, экономические показатели своего функционирования. В результате, с учетом увеличения доз внесения минеральных удобрений, средств защиты и смены сорта растений мы получим увеличение урожайности, повышение качества продукции, ее устойчивости к сорнякам и вредителям.

Заключение. Таким образом, повышение качества продукции – это необходимый и контролируемый процесс, которым нужно управлять. Реализация указанных мероприятий, касающихся в основном технологических аспектов, положительно скажется на качестве продукции растениеводства. В настоящее время поиск резервов увеличения качества продукции является одной из основных задач в отрасли растениеводства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дубровский, П. Эффективность на основе управления качеством / П. Дубровский // Стандарты и качество. – 2017. – № 1. – С. 60–62.
2. Формирование системы управления качеством сельскохозяйственной продукции / С. Н. Коновалова [и др.] // Экономические науки. – 2019. – № 3. – С. 138–145.
3. Методика комплексной оценки уровня качества сельскохозяйственной продукции / Г. В. Шуршикова [и др.] // Техника и технология пищевых производств. – 2015. – № 2. – С. 143–148.

УДК 005.6:658.562

Серебро С. В., студент

Панасюга Н. П., магистр экон. наук, старший преподаватель

ЗАЛОГ УСПЕХА – КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В обеспечении населения мясом важная роль принадлежит свиноводству – отрасли скороспелого животноводства, которая позволяет быстро увеличивать производство свинины при экономном расходовании кормов и труда на обслуживании животных.

Объектом исследования послужило товарное стадо предприятия ЗАО «Витебскагропродукт» филиал Заря. В статье будет рассчитана и показана упущенная возможность получения более высокой денежной выручки от реализации мяса свиней в повышенном качестве за 2021 год.

Ключевые слова: качество продукции, коэффициент качества, мясо свиней.

Цель исследования – рассчитать упущенную денежную выручку от реализации свиней на примере предприятия ЗАО «Витебскагропродукт» филиал «Заря».

Основная часть. Повышение качества продукции – важная предпосылка интенсивного развития экономики и повышения эффективности общественного производства, так как способствует более полному удовлетворению потребностей общества в целом и отдельных потребителей, что имеет важное общественное и социальное значение [1].

Для совершенствования управления качеством труда и продукции в филиале «Заря» можно предложить систематическое материальное и моральное стимулирование труда рабочих при достижении высоких качественных показателей, что позволит повысить ответственность за выполняемую работу. Также необходимо систематически повышать профессиональный уровень сотрудников, использовать информационные технологии [2].

Упущенная возможность – возможность, которая не была использована по какой-либо причине. Стоимость упущенной возможности – доход, потерянный из-за отказа от реализации потенциальной возможности. Потери из-за упущенных возможностей, порожденные ограничениями, должны в дальнейшем сводиться к минимуму путем адаптации программы на объектах.

Рассчитаем упущенную денежную выручку на примере предприятия ЗАО «Витебскагропродукт» филиал Заря (таблица).

Расчет упущенной возможности получения более высокой денежной выручки от реализации мяса свиней в повышенном качестве

Вид продукции (категория)	Количество, т	Закупочная цена, руб/т	Денежная выручка, тыс. руб.
Свиньи:			
первой категории	9548	4011	38297,03
второй категории	3549	3879	13766,57
Итого...	13097	x	52063,60

Примечание. Источник – таблица составлена на основании собственных расчетов по данным годового отчет ЗАО «Витебскагропродукт» за 2021 год.

Согласно данным таблицы средняя цена реализации мяса свиней составила 3975 руб/т. Коэффициент качества составил 0,99 (3975 / 4011). Следовательно, можно сделать вывод, что если бы свиньи в зачетном весе были реализованы первой категорией, то денежная выручка составила бы 52532,07 тыс. руб. Вследствие этого упущенная возможность ЗАО «Витебскагропродукт» филиал «Заря» по качеству свиней составила 468,47 тыс. руб.

Заключение. Таким образом, на сегодняшний день, управляя и контролируя качество труда и продукции, можно достичь более высоких качественных показателей производства. Улучшение качества готовой продукции, в свою очередь, требует повышения качества сырья, материалов, комплектующих изделий, внедрения новых прогрессивных технологий и методов организации производства и труда. Поэтому задача повышения качества продукции приобретает комплексный характер.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гончаров, В. И. Менеджмент: учеб. пособие / В. И. Гончаров. – Минск: Минсанта, 2003. – 624 с.
2. Шафранский, И. Н. Управление качеством и сертификация продукции. Курс лекций: учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки: БГСХА, 2020. – 208 с.

УДК 339.137.22

Соколовский И. А., *студент*

Недохина О. М., *канд. экон. наук, доцент*

КОНКУРЕНТНАЯ СРЕДА ДПУП «ОршаСырЗавод» НА РЫНКЕ ПЛАВЛЕНОГО СЫРА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Изучена конкурентная среда ДПУП «ОршаСырЗавод» на рынке плавленого сыра.

Ключевые слова: сыр плавленый, конкурентная среда, SWOT-анализ предприятий-производителей плавленых сыров.

Введение. Конкурентная среда предприятия часто отождествляется с его маркетинговой средой, включающей совокупность субъектов и факторов рынка, влияющих на отношения между производителем и потребителем продукции. Маркетинговая среда, являясь непредсказу-

емой, изменчивой, затрагивает деятельность предприятия, в том числе и его взаимодействие с конкурентами.[2]

Цель работы – изучение конкурентной среды ДПУП «ОршаСырЗавод» на рынке плавленого сыра.

Материалы и методика исследований. Бизнес-план и другая отчетная документация предприятия.

Результаты исследований и их обсуждение. Конкурентами унитарного предприятия «ОршаСырЗавод» по плавленому сыру в Республике Беларусь являются шесть основных производителей:

ОАО «Савушкин продукт» (г. Брест);

ОАО «Березовский сыродельный комбинат» г. Береза Брестская обл. (торговая марка «Березка»);

филиал «Молочный гостинец» ОАО «Минский молочный завод № 1» (торговая марка «Молочный гостинец»);

ОАО «Слуцкий сыродельный комбинат» г. Слуцк Минская обл. (торговая марка «Плавгород»);

ОАО «Кобринский МСЗ» г. Кобрин Брестская обл. (торговая марка «Кобринские сыры»);

ОАО «Гродненский молочный комбинат» г. Гродно (торговая марка «Молочный мир»)

Данные предприятия выпускают сыр плавленый в брикетах, в полистироловых стаканчиках по утвержденным рецептурам (сырки «Дружба», «Оршанский», «Городской», «Минский» и др.), сыр колбасный копченый.

При наличии большой концентрации отечественных сыроделов импорт данного вида продукции незначителен. Однако, успешное продвижение продукции ООО «Хохланд», ООО «Витако» (Калининград), «Лактима» (Польша) и др. представляет серьезную угрозу для отечественных производителей.

Сравнительный анализ конкурентных преимуществ основных предприятий-производителей плавленых сыров представлен в таблице.

По данным проведенного SWOT-анализа следует вывод, что главными слабыми сторонами предприятия являются недостаточная сырьевая база, высокая себестоимость производства продукции и узкая специализация производства, что в свою очередь влияет на цену реализации и спрос продукции. Даже внутри Оршанского района предприятию сложно конкурировать с мастодонтами производства мороженого и плавленого сыра.

Предприятию следовало бы поддерживать свои сильные стороны, а слабые стороны, такие как слабая сырьевая база, сводить к максимальному минимуму.

SWOT-анализ предприятий-производителей плавленых сыров

Наименование конкурирующего предприятия	Место расположения	Доля рынка	Сильные стороны	Слабые стороны	Ожидаемые угрозы для предприятия
ОАО «Березовский сыродельный комбинат»	г. Береза Брестская обл.	0,3	высокое качество продукции; современная упаковка, торговые представительства во всех регионах РБ, высокая доля экспорта		захват большей доли рынка за счет широкого ассортимента молочной продукции;
«Молочный гостинец» ОАО «Минский молочный завод № 2»	г. Минск	0,1	поддержка местных властей в регионе Минска и Минской обл.	нестабильное качество продукции, ограниченная сырьевая база, узкий ассортимент плавленых сыров, высокая цена	захват большей доли рынка за счёт широкого ассортимента молочной продукции; административная поддержка на рынке г. Минска
ОАО «Слуцкий сыродельный комбинат»	г. Слуцк Минская обл.	0,12	низкие цены; полный ассортимент сыров	плавленый сыр вырабатывают как дополнительный ассортимент	захват рынка за счет низкой цены и достаточной сырьевой базы
ОАО «Гродненский молочный комбинат»	г. Гродно	0,09	поддержка местных властей в своем регионе; менеджмент; высокая доля экспорта; полная модернизация производства	не производят колбасный сыр	увеличение объемов производства; выход на региональные рынки РБ, гибкость производства; низкая цена
ОАО «Кобринский МСЗ»	г. Кобрин Брестская обл.	0,1	широкий ассортимент; собственная сырьевая база; отличная от конкурентов фасовка сыров, низкие цены	слабое продвижение; специализируются на производстве твердых сыров;	расширение ассортимента; низкая цена
ДПУП «ОршаСыр Завод»	г. Орша Витебская обл.	0,1	широкий ассортимент; широкий охват рынка; модернизированное производство	недостаточная сырьевая база; высокая себестоимость производства продукции; узкая специализация производства	

Заключение. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что конкурентная среда – совокупность условий, в которых действуют хозяйствующие субъекты, предлагающие либо приобретающие специфическую или близкую по составу продукцию, сырье для ее производства, и их отношений в определенный период времени.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акулич, И. Л. Маркетинг / И. Л. Акулич, В. В. Тарелка. – Минск: Совр. шк., 2007. – 304 с.
2. Алексунин, В. А. Маркетинг: учебник / В. А. Алексунин. – М.: Дашков и К, 2010. – 2116 с.
3. Сайганов, А. С. Повышение конкурентоспособности продукции перерабатывающих предприятий АПК: рекомендации / А. С. Сайганов, И. Н. Шафранский, И. В. Шафранская. – Горки: БГСХА, 2020. – 42 с.

УДК 637.12.05

Янченко А. И., студент

Быков В. В., канд. экон. наук, профессор

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ МОЛОЧНОГО СКОТОВОДСТВА В ОАО «ПРИСОЖЬЕ» СЛАВГОРОДСКОГО РАЙОНА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Изучено управление качеством продукции молочного скотоводства в ОАО «Присожье» Славгородского района.

Ключевые слова: качество продукции, молочное скотоводство, средний коэффициент сортности молока.

Введение. Качество является важным инструментом в борьбе за рынки сбыта, именно оно обеспечивает конкурентоспособность продукции. В молочном скотоводстве уровень качества молока гарантирует ее реализацию по более высокой цене и, соответственно, обеспечивает рост выручки.

Цель работы – изучение управления качеством продукции молочного скотоводства в ОАО «Присожье» Славгородского района.

Основная часть. Оценка качества продукции осуществляется по мере ее поступления: молока – ежедневно, другой животной и расти-

тельной продукции – по завершении производственного цикла. Контроль за качеством кормов предусматривает проведение оперативного, полного зоотехнического анализа и оценку их качества (I класс, II класс, III класс). На основании фактической питательности корма разрабатываются рационы для животных.

В качестве отдельных элементов системы управления качеством в ОАО «Присожье» Славгородского района можно сказать о контроле.

В ОАО «Присожье» Славгородского района в должностных инструкциях руководителей и специалистов указано, что за качеством продукции следят: его директор, а в растениеводческой отрасли – главный агроном и бригадиры. Других «упоминаний» о качестве в документах организации мы не обнаружили. Существовавший когда-то отдел технического контроля «передал» свои функции руководителям производственных подразделений.

Контроль в ОАО «Присожье» Славгородского района осуществляется в постоянном взаимодействии со всеми другими функциями управления – планированием, организационной деятельностью, распределением ресурсов и руководством людьми.

Важным показателем деятельности ОАО «Присожье» Славгородского района является качество продукции. Его повышение – одна из форм конкурентной борьбы, завоевания и удержания позиций на рынке. В таблице проанализируем качество продукции молочного скотоводства.

**Анализ качества продукции молочного скотоводства
ОАО «Присожье» Славгородского района**

Сорт продукции	Цена за 1 т, руб.	Реализация продукции, т		Выручка, тыс. руб.			
		план	факт	план	факт	По цене вышей категории	
						план	факт
Молоко							
Экстра	665,7	213	203	141,8	135,1	141,8	135,1
Высший сорт	535,6	975	920	522,2	492,8	649,1	612,4
Первый сорт	508,9	63	34	32,1	17,3	41,9	22,6
Итого...	х	1250	1157	696,1	645,2	832,8	770,2

Примечание. Источник – рассчитано на основании данных организации.

Проанализировав данные таблицы, можно сделать вывод, что в организации молоко реализуется первым, высшим сортами и сортом экстра. Соответственно цена реализации молока сортом экстра значительно выше остальных. Наибольшее количество молока реализуется

высшим сортом, на втором месте – сорт экстра. Однако, при реализации всей продукции сортом экстра, выручка была бы больше.

Далее определим выполнение плана по качеству для каждого вида продукции растениеводства ОАО «Присожье» Славгородского района. Для этого необходимо найти следующие показатели:

1. Средний коэффициент сортности:

$$K_{\text{сорт}} = \frac{\sum(V\Pi_j \cdot Ц_j)}{V\Pi_{\text{общ}} \cdot Ц_{1с}},$$

где $K_{\text{сорт}}$ – средний коэффициент сортности;

$V\Pi_j$ – объем реализованной продукции сорта j ;

$Ц_j$ – цена реализованной продукции сорта j ;

$V\Pi_{\text{общ}}$ – общий объем реализованной продукции всех сортов;

$Ц_{1с}$ – цена реализованной продукции первого сорта.

$$K_{\text{сорт план}} = 696,1 \div 832,8 \cdot 100 = 83,6 \%$$

$$K_{\text{сорт факт}} = 645,2 \div 770,2 \cdot 100 = 83,8 \%$$

2. Выполнение плана по качеству = $645,2 \div 696,1 \cdot 100 = 92,7 \%$.

Таким образом, в ОАО «Присожье» Славгородского района был невыполнен план по качеству по молоку на 7,3 %.

Также мы можем рассчитать экономические потери предприятия от низкой сортности продукции:

$$770,2 \text{ тыс. руб.} - 645,2 \text{ тыс. руб.} = 125,0 \text{ тыс. руб.}$$

Следовательно, из-за низкого качества молока потери выручки составили 125,0 тыс. руб.

Стандарт ОАО «Присожье» Славгородского района разрабатывается главным экономистом, совместно с юрисконсультлом и вводится в действие приказом руководителя, в котором указываются сроки его функционирования, ответственные за внедрение и контроль за соблюдением.

Политика в области качества – общие намерения и направление деятельности хозяйства в области качества, официально сформулированные высшим руководством. Для ее реализации в ОАО «Присожье» Славгородского района ежегодно формулируются конкретные цели. Главная цель – удержание имеющихся и освоение новых рынков сбыта продукции, и укрепление имиджа предприятия. Анализ на постоянную пригодность политики в области качества осуществляет не реже одного раза в год. Политика доводится до сведения всего персонала при

приеме на работу, при всех видах обучения, а также в виде наглядной агитации.

Качество продукции функционально зависит как от производства продукции, так и от ее хранения, переработки. Во-первых, получению продукции высокого качества способствуют создание благоприятных условий для выращивания растений и животных. Во-вторых, качество определяют предприятия и организации, обеспечивающие заготовку, транспортировку, хранение, переработку и реализацию продукции потребителям. Все этапы прохождения продукции тесно связаны. Например, неправильное использование минеральных удобрений, средств защиты растений существенно снижает качество зерна, картофеля, овощей, что создает сложности при их последующем хранении.

Заключение. В ОАО «Присожье» Славгородского района качеству продукции молочного скотоводства уделяется должное внимание: проводится контроль, совершенствуется политика в области качества. Однако наибольшее количество молока реализуется высшим сортом, план по качеству молока не выполняется, а из-за низкого его качества потери выручки составили 125,0 тыс. руб. Это актуализирует вопрос необходимости совершенствования управления качеством продукции молочного скотоводства в ОАО «Присожье» Славгородского района на перспективу.

C

статки в текущей системе информирования, связанные с отсутствием единой информационной системы управления производством, недостаточной автоматизацией производственных процессов, неэффективным использованием информационных технологий, проблемами с качеством и доступностью данных и недостаточным обучением персонала использованию информационных систем и технологий в управлении производственными процессами.

Далее приведены основные недостатки системы информирования, а также предлагаются методы их решения [3]:

1. Отсутствие единой информационной системы управления производством. В настоящее время многие предприятия используют различные информационные системы, которые не всегда совместимы между собой. Это затрудняет обмен информацией между предприятиями и ограничивает возможности для автоматизации производственных процессов и управления запасами.

Решение:

внедрение единой информационной системы управления производством, которая объединит все отделы предприятия и обеспечит обмен информацией между ними;

разработка и внедрение единой базы данных, которая будет содержать все необходимые данные о производственных процессах и их управлении.

2. Недостаточная автоматизация производственных процессов. Некоторые процессы все еще выполняются вручную, что затрудняет сбор и анализ данных, повышает риск ошибок и снижает эффективность производства.

Решение:

проведение анализа производственных процессов с целью выявления узких мест и возможностей для автоматизации и цифровизации;

внедрение новых технологий, таких как системы автоматического контроля и управления производственными процессами, автоматизированные системы складского учета и управления запасами.

3. Неэффективное использование информационных технологий. Некоторые предприятия не могут использовать информационные технологии в полной мере, из-за ограниченных ресурсов, недостаточной квалификации персонала или ограничений, накладываемых на использование некоторых технологий.

Решение:

Проведение обучения персонала работе с современными информационными технологиями и программными продуктами.

Определение конкретных задач, которые можно решить с помощью информационных технологий, и их внедрение.

4. Проблемы с качеством и доступностью данных. В некоторых случаях данные могут быть неполными, неточными или устаревшими. Кроме того, некоторые предприятия могут иметь ограниченный доступ к определенным данным из-за соглашений о конфиденциальности или ограничений, накладываемых правительством.

Решение:

Улучшение качества сбора, обработки и хранения данных, например, с помощью автоматизации процессов сбора данных и внедрения системы контроля качества данных.

Установление процедур, которые обеспечат своевременную и точную передачу данных между отделами предприятия.

5. Недостаточное обучение персонала использованию информационных систем и технологий в управлении производственными процессами. В некоторых случаях, персонал не имеет достаточной квалификации для использования современных информационных систем и технологий, что может привести к неправильному использованию этих технологий и уменьшению эффективности производства.

Решение:

Проведение обучения персонала с помощью тренингов, курсов и мастер-классов.

Разработка и распространение методических материалов, которые помогут персоналу освоить работу с информационными системами и технологиями.

В целом, развитие и улучшение системы информирования в управлении производством в АПК Беларуси представляет большие перспективы. Внедрение современных информационных технологий и систем управления производством может значительно увеличить эффективность работы предприятий в сельском хозяйстве. Кроме того, это может способствовать более эффективному использованию ресурсов, повышению качества продукции, улучшению взаимодействия между различными отделами и улучшению прозрачности производственных процессов [4].

Более того, важно развивать сотрудничество и взаимодействие с другими странами, особенно теми, которые уже успешно внедрились новые технологии и системы управления производством в сельском хозяйстве. При этом необходимо учитывать специфические особенности отрасли АПК в Беларуси и адаптировать новые технологии и системы к местным условиям.

Таким образом, улучшение и развитие системы информирования в управлении производством в АПК Беларуси представляет собой большой потенциал для улучшения эффективности работы предприятий, повышения качества продукции и улучшения взаимодействия между различными отделами. Необходимо продолжать работу в этом направлении, учитывая все специфические особенности отрасли и страны в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анализ состояния системы информирования в управлении производством на сельскохозяйственных предприятиях в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sostoyaniya-sistemy-informirovaniya-v-upravlenii-proizvodstvom-na-selskohozyaystvennyh-predpriyatiyah-v-respublike-belarus>. – Дата доступа: 14.05.2023.
2. Информационные технологии в сельском хозяйстве Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnye-tehnologii-v-selskom-hozyaystve-belarusi>. – Дата доступа: 14.05.2023.
3. Развитие цифровых технологий в АПК Беларуси: вызовы и перспективы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitiye-tsifrovyyh-tehnologii-v-apk-belarusi-vyzovy-i-perspektivy>. – Дата доступа: 14.05.2023.
4. Развитие системы цифровизации и информатизации производства в Республике Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.belta.by/economics/view/razvitiye-sistemy-cifrovizacii-i-informatizacii-proizvodstva-v-respublike-belarus-431317-2021/>. – Дата доступа: 14.05.2023.

УДК 004.738:63.025

Савич Д. А., студент

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

ОГРАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В АПК РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье рассматриваются ключевые аспекты организации системы обучения персонала, включая определение целей, выбор подходов и методов и создание поддерживающей инфраструктуры. Исследование предлагает рекомендации и основывается на существующих практиках и опыте в области обучения персонала по использованию ИТ в сельском хозяйстве.

Ключевые слова: информационные технологии, обучение персонала, сельское хозяйство, АПК Беларуси, цифровая трансформация.

В условиях быстро развивающейся цифровой экономики и технологических инноваций, использование информационных технологий (ИТ) в сельском хозяйстве становится все более необходимым и перспективным. АПК Беларуси признает важность внедрения ИТ в различные аспекты своей деятельности, начиная от управления процессами производства и ресурсами, до мониторинга и анализа данных, а также маркетинга и сбыта продукции. Однако, успешное использование ИТ требует хорошо подготовленного персонала, способного эффективно владеть и применять эти технологии [1].

Цель данной статьи заключается в исследовании организации системы обучения персонала по использованию информационных технологий в АПК Беларуси. Она направлена на определение оптимальных подходов и методов обучения, разработку рекомендаций для создания эффективной системы обучения, а также оценку результатов обучения и их влияния на повышение эффективности и конкурентоспособности сельскохозяйственного сектора [2].

Первоначальным шагом в организации системы обучения персонала является определение целей обучения. В контексте использования ИТ в АПК Беларуси, эти цели могут включать:

Освоение основных информационных технологий, таких как работа с электронными таблицами, базами данных, геоинформационными системами и программами для анализа данных.

Повышение навыков использования специализированного сельскохозяйственного программного обеспечения, включая системы управления фермой, автоматизацию процессов и мониторинг растений и животных.

Умение применять ИТ в маркетинге и сбыте продукции, включая электронную коммерцию, управление цепями поставок и анализ рынка.

Организация системы обучения должна основываться на разнообразии подходов и методов, чтобы удовлетворить различные потребности и стили обучения персонала [3]. Некоторые из них включают:

Традиционные методы обучения, такие как лекции, семинары и тренинги. Они могут быть эффективными для передачи теоретических знаний и базовых навыков.

Практические занятия и лабораторные работы, которые позволяют персоналу непосредственно применять ИТ и развивать практические навыки.

Индивидуальное обучение и самообучение с использованием онлайн-ресурсов и электронных обучающих программ. Это позволяет персоналу учиться в удобное для них время и темпе, а также получать доступ к актуальной информации и материалам.

Менторинг и коучинг, где опытные сотрудники или специалисты по ИТ работают с новичками, обеспечивая индивидуальное руководство, поддержку и обратную связь.

Важным аспектом организации системы обучения является оценка эффективности обучения. Это помогает определить, насколько успешно персонал осваивает новые знания и навыки, а также какие улучшения могут быть внесены в процесс обучения. Для этого можно использовать следующие методы [4]:

Тестирование и оценка знаний до и после обучения, чтобы определить уровень усвоения материала.

Оценка практических навыков и способности применять полученные знания в реальных ситуациях.

Обратная связь от персонала, чтобы оценить их удовлетворенность обучением и выявить потенциальные проблемы или улучшения.

Для успешной организации системы обучения необходима соответствующая поддерживающая инфраструктура. Это включает:

Техническую подготовку, включая наличие необходимого оборудования, программного обеспечения и доступа к сети Интернет.

Поддержку и сопровождение персонала, предоставление помощи и консультаций по вопросам, связанным с использованием ИТ.

Развитие и обновление инфраструктуры, чтобы быть в курсе последних технологических изменений и обеспечить поддержку современных информационных технологий.

Это включает постоянное обновление программного и аппаратного обеспечения, обеспечение безопасности данных и информационных систем, а также поддержку сетевой инфраструктуры для обеспечения надежного доступа к информации и ресурсам.

На основе проведенного исследования и анализа предлагаются следующие рекомендации для организации системы обучения персонала по использованию информационных технологий в АПК Беларуси [5]:

Адаптация обучения к специфике сельскохозяйственного сектора Беларуси. Учитывайте особенности отрасли, ее потребности, типы сельскохозяйственных предприятий и уровень подготовки персонала.

Установление партнерств с вузами и научными учреждениями. Сотрудничество с академическими институтами позволит получить доступ к современным знаниям и опыту в области использования ИТ в сельском хозяйстве.

Интеграция обучения в рабочий процесс. Обучение должно быть организовано таким образом, чтобы персонал мог непосредственно применять полученные знания и навыки на рабочем месте, что повысит их эффективность и значимость.

Обновление программ обучения с учетом изменяющихся технологий. Технологии быстро развиваются, поэтому важно регулярно обновлять программы обучения и адаптировать их к новым требованиям и возможностям ИТ.

В заключение, оценка эффективности обучения, через тестирование знаний, оценку практических навыков и обратную связь от персонала, играет важную роль в определении успешности обучения и возможных улучшений в процессе. Постоянное обновление и развитие поддерживающей инфраструктуры, включая техническую подготовку и доступ к актуальным ресурсам, также являются неотъемлемой частью успешной организации системы обучения.

В целом, эффективная организация системы обучения персонала в сельском хозяйстве Беларуси с использованием информационных технологий требует внимательного определения целей, разнообразия методов обучения, оценки эффективности и поддержки подходящей инфраструктуры. Это позволит персоналу освоить необходимые навыки и знания, а также способствовать развитию отрасли АПК и улучшению ее конкурентоспособности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Артеменко, А. М. Инновационный менеджмент. Курс лекций: учеб.-метод. пособие / А. М. Артеменко. – Горки: БГСХА, 2018. – 124 с.
2. Инновационные подходы к формированию кадрового потенциала АПК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovative-approaches-to-the-formation-of-human-resources.pdf>. – Дата доступа: 15.05.2023.
3. Информационные технологии в сельском хозяйстве Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnye-tehnologii-v-selskom-hozyaystve-belarusi>. – Дата доступа: 15.05.2023.
4. Институт повышения квалификации и переподготовки кадров АПК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bsatu.by/ru/institut-povysheniya-kvalifikacii-i-perepodgotovki-kadrov-apku>. – Дата доступа: 16.05.2023.
5. Особенности подготовки специалистов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://baa.by/upload/science/nirs/conf/agroconf18.pdf>. – Дата доступа: 16.05.2023.

УДК 004:164

Чирва А. А., студент

Минина Н. Н., старший преподаватель

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ В ЛОГИСТИКЕ И ПРОБЛЕМЫ ИХ ЭФФЕКТИВНОГО ПРИМЕНЕНИЯ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В век информационных технологий одним из факторов конкурентоспособности предприятия является возможность быстрого получения и отправки необходимой информации. Темпы развития и расширения информационной сферы в настоящее время очень высоки. Таким образом, возникает проблема с выбором и внедрением информационных систем. В связи с чем, в статье рассматриваются информационные системы в логистике, а также проблемы их эффективного применения

Ключевые слова: логистика, информационные системы, CRM.

Успешное ведение бизнеса в настоящее время основано на эффективной работе с информацией, поэтому информационная логистика и информационные логистические системы широко применяются различными предприятиями, поэтому информационная логистика является связующим звеном между снабжением, производством и сбытом предприятия и занимается организацией потока данных, который сопровождает материальный поток в процессе его перемещения. Задача информационной логистики заключается в доставке необходимой и своевременной информации к системе управления предприятием и от нее. Информационные логистические системы, как правило, представляют собой автоматизированные системы управления логистическими процессами [2].

В мировой практике используется следующая классификация информационных систем:

Material Requirements Planning (MRP) – планирование потребности в материалах. Основная цель стандарта MRP – минимизация издержек производства за счет эффективного управления ресурсами.

Capacity Requirements Planning (CRP) – планирование потребности в производственных мощностях. Благодаря этому стандарту формируется календарный план потребности предприятия в мощностях.

Manufactory Resource Planning (MRPII) – планирование потребно-

сти в ресурсах. Этот стандарт ориентирован на эффективное управление всеми производственными ресурсами предприятия. Он позволяет осуществить бизнес-планирование, планирование продаж, производство, формирование календарного плана производства, планирование потребностей в материалах, мощностях.

Enterprise Resource Planning (ERP) – планирование ресурсов предприятия, позволяющих создать единую среду для автоматизации планирования, учета, контроля и анализа всех основных бизнес-процессов предприятия: производство, финансы, персонал, снабжение, сбыт, хранение, склад, техническое обслуживание и др.

Customer Synchronized Resource Planning (CSRP) – синхронизированное с клиентом планирование ресурсов, которая включает в себя полный цикл от проектирования будущего изделия с учетом требований заказчика до гарантийного и сервисного обслуживания после продажи. Суть CSRP состоит в том, чтобы интегрировать покупателя в систему управления предприятием.

Customer relationship management (CRM) – управление взаимоотношениями с клиентами: установление и поддержание контактов, управление продажами, маркетинг, управление ресурсами, аналитика, администрирование.

Supply Chain Management (SCM) – система управления цепями поставок, при которой нужные товары будут доставлены в нужное место в нужное время с наименьшими издержками.

Continuous Acquisition and Life-cycle Support (CALS) – система непрерывной поддержки на всех стадиях жизненного цикла изделия, которая предназначена для проектирования и производства высокотехнологичной и наукоемкой продукции, заключающаяся в использовании компьютерной техники и информационных технологий на всех стадиях жизненного цикла изделия.

Enterprise Resource and Relationship Processing (ERPII) – корпоративная система планирования ресурсов и взаимоотношений, которая предназначена для управления ресурсами и внешними отношениями предприятия.

Corporate Performance Management (CPM) – управление корпоративной эффективностью, которая применяется для аналитической обработки данных и на основании анализа позволяет разрабатывать мероприятия по оптимизации существующих процессов, планировать дальнейшую работу предприятия [3].

На решение предприятия внедрить информационную логистическую систему влияют следующие факторы: высокая стоимость приобретения и установки программного обеспечения; длительность и тру-

доемкость внедрения системы; большие затраты на обучение обслуживающего персонала, эксплуатацию и техническое обслуживание системы. Также внедряемые предприятиями информационные логистические системы должны соответствовать определенным требованиям, таким как: функциональная полнота системы; локализация к отечественным условиям работы предприятия; надежная защита информации; наличие удаленного доступа и работы в распределенных сетях; наличие инструментальных средств адаптации и сопровождения системы; обеспечение обмена данными между различным программными продуктами; возможность интеграции и консолидации информации, данных, приложений; наличие специальных средств анализа состояния системы в процессе эксплуатации [1].

Использование информационной системы в логистике является индивидуальным, в зависимости от количества задач и структуры организации. В основе информационной логистики лежат три основных принципа: актуальность; время; место. При адекватном выборе информационной системы, которой будет пользоваться предприятие, особенно важно помнить, что система должна поддерживать отраслевые стандарты и иметь открытые интерфейсы для легкой интеграции и синхронизации с другими системами предприятия. Это такие системы, как: системы исполнения заказов на продажу, финансовые системы, системы управления транспортом, системы управления взаимоотношениями между клиентом и предприятием и т. д. Следуя вышеописанным принципам выбора, любое предприятие сможет выбрать подходящую информационно логистическую систему и оставаться конкурентоспособным на широком рынке длительный срок.

Таким образом, основной задачей информационной логистики является создание системы, в которой протекает информационный поток, настраиваемый таким образом, чтобы пользователи при минимальных затратах получали доступ к актуальной информации тогда, когда это необходимо и там, где это необходимо.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вавулин, Л. С. Совершенствование логистических информационных систем на предприятии [Электронный ресурс] / Л. С. Вавулин, И. В. Ретивцев. – 2023. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/>. – Дата доступа: 11.06.2023.

2. Глушко, В. А. Информационные системы в логистике и проблемы их эффективного применения / В. А. Глушко, Д. А. Исламова // Молодой ученый. – 2019. – № 2 (240). – С. 207–209.

3. Янь, П. Теоретические аспекты внедрения информационных логистических систем / П. Янь, Л. Е. Филиппова // Сборник научных статей студентов, магистрантов, аспирантов. – Вып. 26. – Минск: БГУ, 2021. – С. 321–329.

Секция 5. УПРАВЛЕНИЕ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

УДК [631.152:633/635]:004

Ропот В. Г., студент

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В РАСТЕНИЕВОДСТВЕ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Изучены основные направления совершенствования системы управления в растениеводстве в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь.

Ключевые слова: система управления, цифровая экономика, smart-систем управления материальными ресурсами.

Введение. В настоящее время экономическое развитие Республики Беларусь характеризуется существенными изменениями, направленными на повышение эффективности национальной экономики. Среди новых и значимых инициатив стоит отметить ускоренное внедрение информационно-технологических решений в управленческие процессы и формирование базовых цифровых моделей ведения аграрного бизнеса.

Цель работы – изучить основные направления совершенствования системы управления в растениеводстве в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь.

Основная часть. Цифровизация сельского хозяйства является инновационным подходом к развитию аграрной экономики, который основывается на интеграции физических и цифровых ресурсов в производственных, транспортных, маркетинговых и продажных процессах, с помощью цифровых технологий сбора, хранения, идентификации, обработки, преобразования и передачи информации. В рамках цифровой трансформации аграрного сектора происходит создание больших информационные массивов, таких как единые базы данных для учета материальных ресурсов, сведений о поставщиках и информации о многократном использовании ресурсов.

Для успешной модернизации сельскохозяйственного производства и обеспечения продовольственной безопасности Республики Беларусь необходимо принимать оптимальные решения в процессе цифровой трансформации экономики. Использование информационных технологий в аграрном секторе способствует повышению эффективности производственных процессов, однако внедрение их происходит медленно. Для ускорения этого процесса необходимо реализовать ряд программ, направленных на активизацию инновационной деятельности и подготовку управленческих кадров, которые смогут использовать эти технологии.

В результате цифровизация аграрной экономики станет первым этапом формирования электронной экономической среды в отрасли, которая будет основана на освоении smart-систем управления материальными ресурсами в сельском хозяйстве в условиях развития циркулярной аграрной экономики (рис. 1).

Рис. 1. Трансформация системы управления материальными ресурсами сельского хозяйства в условиях развития цифровой экономики

Внедрение цифровых технологий в сельском хозяйстве может иметь множество положительных эффектов, таких как повышение

можно отрицательные эффекты, такие как увеличение безработицы, рост затрат на внедрение новых технологий и нехватка подготовленных кадров.

Внедрение цифровых технологий оказывает влияние на всех участников продовольственной цепочки, и управление ресурсами любого звена должно осуществляться в соответствии с принципами оптимизации, индивидуального подхода и предсказуемости. В производственно-сбытовых цепочках можно обеспечить прослеживание и координацию, создавать оптимальные модели управления сельскохозяйственными землями, культурами и животными.

Внедрение цифровых технологий позволяет полностью контролировать производственные циклы с помощью устройств, которые могут передавать и обрабатывать текущие параметры каждого объекта и его окружения, таких как датчики, измеряющие состояние окружающей среды, почвы, растений и т. д.

Мы рекомендуем использовать программу АгроМон в качестве улучшения системы управления в растениеводстве в условиях Беларуси. АгроМон – это компьютерная программа и мобильное приложение для управления растениеводческим предприятием. На рис. 2 отражены основные возможности АгроМон.

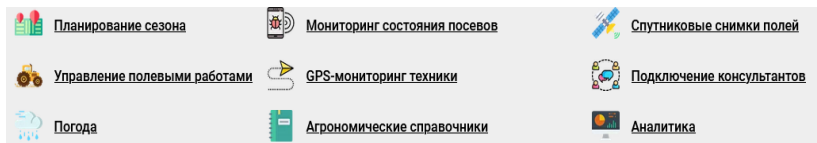


Рис. 2. Основные возможности АгроМон

АгроМон можно подключить с любого компьютера, планшета или телефона. Мобильные приложения для Android и iOS работают прямо в поле, даже когда нет интернета.

С использованием мобильного приложения, пользователь может контролировать состояние посевов, осматривая поля. Это позволяет гарантировать, что урожай не подвергается никаким угрозам. Кроме того, спутниковые снимки обеспечивают возможность быстро обнаруживать поля, требующие особого внимания.

Управление полевыми работами также осуществляется через АгроМон, где пользователь может составить оперативный план и фиксировать факты. Это позволяет контролировать ход работ и оценивать их качество по встроенной методике.

GPS-мониторинг техники – еще одна важная функция АгроМон. С ее помощью можно контролировать качество проводимых операций, а также находить и исправлять возможные ошибки с помощью GPS-треков техники.

Кроме того, в программу можно подключить поставщиков средств защиты растений, семян, удобрений и дистрибьюторов, которые смогут осматривать посеы и давать рекомендации. Агрономические справочники, содержащие информацию о вредных объектах, семенах, средствах защиты растений и удобрениях, всегда будут доступны в программе.

Точные погодные данные также являются важным элементом для планирования работ и анализа результатов. АгроМон помогает подключить собственную метеостанцию для более точного и надежного прогнозирования погоды.

Накопленные данные можно использовать для аналитики и принятия решений на основе анализа. Формирование отчетов – еще одна функция, которая помогает анализировать результаты и определять направления для дальнейшего развития.

Заключение. Несмотря на некоторые достижения, в настоящее время сельское хозяйство Беларуси не полностью включено в процесс цифровой трансформации. Средства информационного обеспечения, используемые в сельском хозяйстве, не обладают современными техническими функциями и медленно обновляются. Недостаточное количество вычислительной техники ограничивает масштабы применения информационных технологий для управления отраслевыми структурами.

В растениеводстве цифровая трансформация может обеспечить сокращение непроизводительных расходов, рост производительности труда и повышение качества продукции. Получение достоверной информации является важным условием развития сельского хозяйства, в том числе растениеводства. В этом контексте цифровые технологии могут упростить отношения между субъектами хозяйствования и увеличить эффективность управления агропромышленным комплексом.

ЛИТЕРАТУРА

1. АгроМон. Цифровая система для эффективного растениеводства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://agromon.ru/>. – Дата доступа: 17.04.2023.
2. Афонина, В. Е. Влияние цифровизации на развитие аграрного сектора экономики / В. Е. Афонина // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2018. – № 3. – С. 15–17.

Секция 6. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

УДК 331.101.3(476.1)

Демидчик В. В., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ОАО «СТАРОДОРОЖСКИЙ РАЙАГРОСЕРВИС»

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Мотивация работников в трудовой деятельности является одним из важнейших вопросов управления персоналом. Эффективное управление персоналом тесно связано с его мотивацией, поскольку именно она выступает непосредственной причиной его поведения. Разработать механизм действенных форм и методов управления работниками можно, зная, что движет работником, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его поведения в организации

Ключевые слова: стимулирование, труд, мотивация, персонал.

ОАО «Стародорожский райагросервис» – это предприятие, занимающееся производством и оказанием услуг для других предприятий. Как и любое другое предприятие, оно сталкивается с проблемой мотивации труда своих сотрудников.

Мотивация – это процесс побуждения работников к деятельности для достижения личных целей и целей организации. Цель мотивации – повышение индивидуальной, групповой и организационной результативности труда, как в текущий момент, так и в долгосрочном периоде [1, с. 196].

Методы мотивации персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы мотивирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Существуют следующие методы мотивирования эффективного трудового поведения: материальное поощрение; организационные методы; морально-психологические.

Наиболее распространенной формой (методом) материального мотивирования является индивидуальная премия. Целесообразно заранее определить процент премии по итогам года и корректировать его в соответствии с достижениями сотрудника. Эффективность премирования во многом определяется правильностью выбора показателей, их дифференциацией в зависимости от роли и характера подразделений, уровня должностей, ориентацией на реальный вклад и конечные результаты, гибкостью критериев оценки достижений работника. Следует отметить, что ни одна система материального вознаграждения не может в полной мере учитывать характер и сложность труда, личный вклад работника и весь объем работы.

Организационные способы мотивации включают в себя: участие в делах организации (как правило, социальных); перспективу приобрести новые знания и навыки; обогащение содержания труда (предоставление более интересной работы с перспективами должностного и профессионального роста).

Морально-психологические методы мотивации включают в себя: создание условий, способствующих формированию профессиональной гордости, личной ответственности за работу; признание (личное и публичное, а также ценные подарки, почетные грамоты, Доска почета и т. п.). За особые заслуги – награждение орденами и медалями, нагрудными знаками, присвоение почетных званий и др.; атмосферу взаимного уважения, доверия.

В практике управления, как правило, одновременно применяют различные методы и их комбинации. Для эффективного управления мотивацией необходимо использовать все три группы методов [1, с. 198–199].

Система мотивации труда персонала организации – действенный инструмент повышения производительности труда и быстрого достижения стоящих перед ней стратегических целей. Грамотное использование методов повышения заинтересованности в результатах позволяет сделать систему мотивации труда работников предприятия максимально эффективной [2].

Система мотивации труда на предприятии ОАО «Стародорожский райагросервис» основана на нескольких принципах.

Во-первых, на предприятии созданы условия для развития карьеры сотрудников. На предприятии работает система повышения квалификации, которая позволяет сотрудникам улучшать свои навыки и знания, а также получать новые профессиональные навыки.

Во-вторых, на предприятии работает система премирования сотрудников за достижение определенных результатов. Это может быть как материальное вознаграждение, так и другие формы поощрения, такие как благодарность от руководства или возможность участия в корпоративных мероприятиях.

В-третьих, на предприятии создана дружеская и поддерживающая атмосфера. Руководство предприятия старается создать условия для комфортной работы сотрудников, предоставляя им все необходимые ресурсы и инструменты для работы. Кроме того, на предприятии проводятся различные мероприятия, направленные на укрепление коллектива.

В-четвертых, на предприятии работает система открытости и прозрачности. Руководство предприятия старается информировать сотрудников обо всех изменениях и новостях на предприятии, а также принимать во внимание их мнения и предложения.

В-пятых, на предприятии работает система поощрения инициативных сотрудников. Руководство предприятия старается поддерживать инициативы сотрудников, которые могут привести к улучшению работы предприятия.

В целом, система мотивации труда на предприятии ОАО «Стародорожский райагросервис» является эффективной, потому что совмещает в себе все три группы методов мотивации и позволяет создавать условия для развития карьеры сотрудников, повышения их мотивации и улучшения качества работы предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом : учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки : БГСХА, 2018. – 245 с.

2. Система мотивации труда на предприятии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66597-qqq-17-m3-sistema-motivatsii-truda>. – Дата доступа: 16.05.2023.

УДК 331.101.3(476.1)

Демидчик В. В., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ
И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ
ОАО «СТАРОДОРОЖСКИЙ РАЙАГРОСЕРВИС»**

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Современный бизнес не может обойтись без эффективной системы мотивации и стимулирования труда сотрудников. Она является необходимым условием для повышения производительности и эффективности работы предприятия, улучшения качества продукции или услуг, снижения текучести кадров и создания благоприятной рабочей атмосферы. В данном контексте важно разработать индивидуальные программы мотивации для каждого сотрудника, учитывая его потребности и желания, а также обеспечить возможность профессионального роста и развития. В результате совершенствования системы мотивации и стимулирования труда на предприятии можно достичь максимальной реализации потенциала каждого сотрудника и повысить его лояльность к предприятию.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, система, сотрудники.

Мотивация, применительно к трудовой деятельности — это стремление к удовлетворению своих индивидуальных потребностей посредством работы, направленной на достижение целей и задач организации, причем под термином «работник» подразумевается сотрудник, как элемент функциональной структуры организации. Стимулирование труда – это мера или комплекс мер, направленных на удовлетворение конкретных потребностей сотрудника [1].

Основные факторы мотивации сотрудников на предприятии ОАО «Стародорожский райагросервис» включают в себя следующие:

1. Оплата труда – это один из основных факторов мотивации, который включает в себя фиксированную зарплату, бонусы, премии и другие вознаграждения.

2. Условия труда – это включает в себя комфортность рабочего места, безопасность, наличие необходимого оборудования и инфраструктуры.

3. Карьерный рост – это возможности для профессионального развития и продвижения по карьерной лестнице.

4. Работа в коллективе – это наличие дружеской атмосферы, командного духа и возможности для социального общения.

5. Признание и оценка – это возможность получения положительной обратной связи от руководства и коллег, а также оценка результатов работы.

6. Интересная работа – это возможность заниматься интересными и увлекательными задачами, которые позволяют проявить свои таланты и способности.

7. Социальные льготы – это возможность получения дополнительных социальных льгот, таких как медицинское страхование, отпускные и другие бонусы.

Сделаем оценку уровня удовлетворенности сотрудников работой и условиями труда по всем факторам и выявим из них сильные и слабые.

Был проведен анонимный опрос среди сотрудников предприятия, где каждый мог поставить свою оценку каждому из факторов. В таблице приведены общие результаты анонимного опроса.

Оценка уровня удовлетворенности сотрудников работой и условиями труда по основным факторам мотивации

Факторы мотивации	Баллы, в среднем									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Оплата труда								+		
2. Условия труда								+		
3. Карьерный рост								+		
4. Работа в коллективе						+				
5. Признание и оценка										
6. Интересная работа										
7. Социальные льготы										

Примечание. Источник – собственные расчеты автора.

По данным таблицы, делаем вывод, что в среднем персонал предприятия оценил факторы мотивации на 7,3 баллов $((8 + 8 + 8 + 6 + 6 + 6 + 9) / 7)$. Самые низкие баллы у факторов: работа в коллективе, признание и оценка, интересная работа.

Для улучшения факторов мотивации «интересная работа», «признание и оценка», «работа в коллективе» необходимо:

1. Создать условия для разнообразия и интересности работы, например, предоставить возможность для профессионального развития, обучения новым технологиям и методам работы.

2. Организовать систему оценки и признания достижений сотрудников, например, проводить ежегодные оценки и награждения лучших работников.

3. Создать благоприятную рабочую атмосферу, где каждый сотрудник чувствует себя уважаемым и важным для коллектива, проводить корпоративные мероприятия и мероприятия по командообразованию.

4. Обеспечить возможность участия сотрудников в процессе принятия решений и управления предприятием, создать систему обратной связи и учитывать мнение сотрудников при принятии решений.

При проектировании оптимальных систем мотивации труда необходимо учитывать следующие принципы:

- работники преследуют, прежде всего, свои интересы, поэтому цели организации и индивидуальные цели работника могут противоречить друг другу;

- мотивы индивидуального поведения сложны, разнообразны и субъективны, так как они формируются под воздействием многих факторов;

- руководитель при построении системы мотивации на предприятии должен комплексно использовать все методы мотивации;

- обязательный прогноз влияния на трудовое поведение персонала всех мероприятий по изменению системы мотивации его труда в организации;

- постоянный мониторинг возможных отклонений от заданных менеджерам форм трудового поведения.

Соблюдение вышеизложенных принципов проектирования оптимальных систем мотивации труда позволяет избежать следующих негативных моментов в трудовом поведении персонала:

- неспособность ряда работников комплексно оценить создаваемые стимулы к труду, что приводит к переориентации их поведения с достижения результата на построение неформальных отношений с руководителем;

- привыкание и игнорирование персоналом стимулов к трудовой деятельности;

- развитие нелояльности персонала по отношению к своей организации;

- увеличение вероятности межличностных конфликтов [2, с. 196].

В целом, совершенствование системы мотивации и стимулирования труда на предприятии ОАО «Стародорожский райагросервис» является важным шагом для улучшения работы предприятия. Необходимо создать условия для профессионального развития сотрудников, улучшить систему оценки и признания и дружескую атмосферу. Толь-

ко таким образом можно повысить мотивацию труда сотрудников и улучшить качество работы предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мотивация и стимулирование персонала в трудовой деятельности. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eduherald.ru/ru/article/view>. – Дата доступа: 16.05.2023.

2. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2018. – 245 с.

УДК 336.6

Корякина Д. Д., студент

Кокиц Е. В., канд. экон. наук, доцент

СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

В РУСП «СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ Э/Б «УСТЬЕ»

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье рассмотрено стимулирование персонала в РУСП «Сельскохозяйственная э/б «Устье» с целью получения лучшего результата или выполнения поставленных задач.

Ключевые слова: стимулирование, положение об оплате труда, компенсирующих выплат (надбавки).

Мотивация персонала – это внутреннее побуждение работников к эффективной качественной работе и заинтересованности результатами своего труда.

Стимулирование персонала – это внешнее воздействие на работников с целью получения определенного результата или выполнения какой-то работы.

Мотивация и стимулирование персонала на организации предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работников и как следствие повышение эффективности труда и его качества – как основной рычаг стимулирования роста производительности труда.

Исследования и анализ системы мотивации труда управленческого персонала показали, что проблема стимулирования и мотивации труда имеет первостепенное значение и требует пристального внимания со

стороны руководителя, так как основной мотивацией тех или иных положительных и отрицательных действий человека являются его потребности.

Спектр мотивационных воздействий широк, а знания помогают руководителям правильно находить средства мотивации деятельности работников, способствующие повышению эффективности труда и удовлетворению потребностей работников. Поэтому центральным звеном эффективной системы управления должен быть механизм, стимулирующий и мотивирующий труд, так как он служит надежной основой управления результатами и способствует повышению производительности труда всех работников. Это основа высокой производительности.

В РУСП «Сельскохозяйственная э/б «Устье» есть два вида мотивации: материальная и нематериальная.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ), Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет), постановления Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – постановление № 138). Разработан по Положению «Об оплате труда работников бюджетных организаций» перечень стимулирующих выплат (надбавки) работникам:

- надбавка за стаж работы в организации;
- надбавка за специфику труда;
- за стаж работы в отрасли;
- за сложность и напряженность;
- за специфику деятельности организации;
- за характер труда;
- молодым специалистам.

Перечень компенсирующих выплат (доплаты) работникам (определены законодательством):

- за работу в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в сверхурочное время,
- в праздничные и выходные дни
- за работу с вредными условиями труда.

Осуществление стимулирующих выплат (надбавок) производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности, производительности труда.

Стимулирующие и компенсирующие выплаты, установленные законодательством, осуществляются в размерах и порядке, определенном для работников организаций.

На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах (бюджетные и внебюджетные средства), а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

Работникам государственного учреждения устанавливаются следующие стимулирующие и компенсирующие выплаты:

1. Надбавка за сложность труда.

Надбавка устанавливается в дифференцированных размерах руководителям, специалистам и другим служащим в зависимости от уровня сложности, напряженности и интенсивности труда указанных работников, нагрузки, качества и объема выполняемых работ. При определении размера надбавки также учитываются высокие профессиональные достижения в работе, уровень знаний и опыта, необходимый для осуществления должностных обязанностей, выполнение особо важных (срочных) работ, требующих высокого уровня подготовки.

Надбавка устанавливается с учетом результатов работы за прошедший месяц приказом руководителя государственного учреждения (при необходимости по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений).

Снижение напряженности и интенсивности труда, объема выполняемых работ, некачественное исполнение функциональных обязанностей является основанием для уменьшения размера надбавки.

По решению руководителя государственного учреждения надбавка может не устанавливаться.

Уменьшение (отмена) надбавки производится приказом руководителя государственного учреждения (при необходимости на основании докладной записки руководителя соответствующего структурного подразделения);

2. Надбавка за характер труда. Надбавка устанавливается в дифференцированных размерах рабочим в зависимости от характера труда, связанного с выполнением производственных заданий, уровня профессионального мастерства, полученных навыков и умений, необходимых для выполнения рабочих инструкций.

Перечень рабочих, которым устанавливается надбавка и ее конкретные размеры определяются приказом руководителя государственного учреждения (при необходимости по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений).

По решению руководителя государственного учреждения размер надбавки может пересматриваться.

3. Доплата за особые условия труда. Доплата устанавливается работникам государственного учреждения при работе с психически больными, больными алкоголизмом и наркоманией, престарелыми и инвалидами, лицами с особенностями психофизического развития, без определенного места жительства и др. в размере до 20 процентов (включительно) базовой ставки.

Перечень работников, которым устанавливается доплата и ее конкретные размеры определяются приказом руководителя государственного учреждения (при необходимости по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений).

По решению руководителя государственного учреждения размер доплаты может пересматриваться.

Средства, сэкономленные по фонду оплаты труда за отчетный период (месяц, квартал, полугодие), направляются на выплату надбавок за сложность труда и за характер труда в месяце, следующем за отчетным периодом, работникам, достигшим наилучших результатов работы на основании приказа руководителя государственного учреждения.

Нематериальная мотивация необходима для демонстрации работнику его социального и профессионального признания в организации.

К данным методам относятся:

атмосфера взаимного уважения, доверия, поощрения разумного риска и терпимости к ошибкам и неудачам;

внимательное отношение со стороны руководства и коллег;

карьерный рост;

командировки;

гибкий график работы;

устная или письменная благодарность руководства;

корпоративные мероприятия и др.

Корпоративные мероприятия являются не только одним из видов нематериальной мотивации, но и способствуют формированию коллектива, как единой команды, и повышению авторитета организации в целом не только среди сотрудников.

Организация и проведение корпоративных мероприятий способствует неформальному общению сотрудников, сплочению коллектива.

Приглашение на такие праздничные вечера клиентов и постоянных партнеров способствует повышению лояльности к компании.

Также для работников организации мотивацией является хорошие условия работы. Оснащенность рабочего места играет значимую роль для самого рабочего производства и сотрудника.

За рабочим местом среднестатистический сотрудник организации проводит восемь часов пять дней в неделю. От оборудования рабочего места во многом зависит производительность труда.

РУСП «Сельскохозяйственная э/б «Устье» следит за поддержание необходимых условий для работы современным оборудованием, средствами связи, расходными материалами, канцелярскими принадлежностями и многим другим. В качестве поощрения за достижения в трудовой деятельности начальник может пообещать сотруднику или же коллективу выполнившую задание новую организационную технику.

Заключение. Таким образом, перспективы организации довольно большие, так как заинтересовывает многих соискателей. Само движение кадров положительное, организация легко и быстро восполняет необходимые трудовые ресурсы.

Организация ценит свои кадры, но также и охотно набирает молодых специалистов. Во всех равноценно вкладывают ресурсы и время для поддержания и развития своих кадров. Благодаря отзывчивости организации персонал охотнее развивается, идет на повышение образование: молодой специалист после колледжа, который работает в организации может подписать целевое и пойти на высшее с гарантией сохранности рабочего места. Так же персонал охотно участвуют в командировках по повышению квалификации.

Изучив вышеуказанные проблемы ценообразования, мы можем прийти к следующим выводам:

Мотивы играют важную роль в трудовой деятельности человека. Без них трудовая деятельность вообще не может осуществляться целесообразно. Но мотивы бывают разные и могут воздействовать с различной силой, вызывая направленную или ненаправленную активность человека.

Однако необходимо учитывать специфику внешней и внутренней среды при разработке системы стимулирования персонала и формирования комплекса мероприятий по достижению цели, способствующие коррекции данной темы в лучшее направление.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки: БГСХА, 2018. – С. 3–15; 192–209.

2. Быков, В. В. Нормирование управленческого труда и определение штатной численности работников управления в агропромышленных организациях: рекомендации / В. В. Быков, О. М. Недохина, В. М. Курляндчик. – Горки: БГСХА, 2018. – С. 21–29.

3. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – М.: Юнити-Дана, 2018. – 392 с.

УДК 331.101.38

Острикова Я. В., студент

Шафранский И. Н., канд. экон. наук, доцент

МОТИВАЦИЯ И СПОСОБЫ ЕЕ РЕШЕНИЯ В ВУЗЕ

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье предложен механизм, позволяющий провести систематизацию студентов в соответствии с их отметками и актуализировать систему стимулирования труда в соответствии с их индивидуальными потребностями.

Ключевые слова: тип мотивации студентов, мотивация и стимулирование труда.

Известно, что в современных условиях важнейшей проблемой является мотивация работников, позволяющих посредством применения актуальной системы стимулирования труда максимально использовать потенциал трудовых ресурсов. Вышеизложенное диктует необходимость обоснования актуальных стимулов для студентов и разработки эффективной модели функционирования системы мотивации и стимулирования образовательной деятельности в рамках высшего учебного заведения.

Анализ литературных источников показал, что на практике нашли применение следующие основные мотивационные теории, среди которых выделяются:

1) содержательные: теория иерархии потребностей Маслоу, двухфакторная модель мотивации Герцберга, трехфакторная модель МакКлелланда, Х-, У-теория Мак-Грегора, диспозиционная и аттитюдная модели (А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов, Г. В. Оллпорт и др.), система сбалансированных показателей Х. Рамперсада и типологическая модель Герчикова;

2) процессуальные: теория Портера-Лоулера, теория ожиданий Врума, теория справедливости Адамса, целевая теория мотивации

Э. Локка, теория подкрепления Скиннера [2; 3, с. 23–58; 4, с. 6–30].

Следует отметить, что с учетом проведенного теоретического анализа наиболее удачными являются двухфакторная модель мотивации Герцберга и типологическая модель Герчикова, имеющие такие преимущества, как:

- 1) простота и относительная дешевизна применения на практике,
- 2) систематизация факторов, оказывающих влияние на отношение работника к трудовой деятельности,
- 3) модель, демонстрирующая влияние отдельных факторов на изменение отношения человека к трудовой деятельности.

Вместе с тем, каждая из вышеизложенных теорий имеет и недостатки, что свидетельствует о невозможности на базе теоретических исследований выявить наиболее универсальную теорию мотивации и требует их дальнейшего рассмотрения.

В этой связи тест В. Герчикова нами адаптирован для условий высшего учебного заведения и проведен в рамках образовательного процесса. Выделены стимулы, оказывающие влияние на образовательную деятельность студентов:

- самая низкая плата за обучение среди высших учебных заведений республики;
- 100 % обеспечение общежитием;
- возможность одновременного получения второго высшего образования;
- возможность прохождения практики за рубежом;
- возможность изучения китайского языка;
- возможность получения водительского удостоверения;
- наличие Wi-Fi в общежитии.

К вышеуказанным стимулам добавлены:

- повышение стипендии;
- вызовы на дисциплинарную комиссию;
- средний балл (отметка);
- грамоты, дипломы и сертификаты;
- очередность распределения для трудоустройства;
- социальные выплаты и льготы от профсоюзного комитета студентов;
- возможность занятости и заработка во внеурочное время;
- доплаты за участие в спортивной и культурно-массовой жизни факультета и вуза;
- звонки родителям от работников вуза;
- разнообразие научных, культурных и спортивных кружков и клубов.

В анкетировании приняло участие 223 человека из 337 студентов экономического факультета.

Обработка результатов анкетирования, позволила установить, что студенты с баллом:

- от 9 до 10 имеют преимущественно инструментальный тип мотивации;
- от 8 до 9 – инструментальный и профессиональный;
- от 7 до 8 – профессиональный, хозяйский и патриотический;
- от 6 до 7 – хозяйский, патриотический и люмпинезированный;
- ниже 6 баллов встречается в основном люмпинезированный и патриотический типы.

Следовательно, без определения мотивационных типов и проведения сложных исследований данная разработка позволяет систематизировать студентов в соответствии с формальными показателями оценки и актуализировать систему стимулирования труда в соответствии с индивидуальными потребностями каждой из групп [1].

Таким образом, массовое стихийное применение разработанной нами методики позволяет достичь следующих результатов:

- 1) актуализировать традиционную систему стимулирования в соответствии с современными реалиями;
- 2) повысить мотивационную составляющую образовательной деятельности в совокупности для всех ее участников;
- 3) повысить уровень знаний студентов за счет применения более ценных по их субъективному мнению наград;
- 4) увеличить общие результативные показатели высшего учебного заведения, базирующиеся на формальной оценке студентов;
- 5) повысить имидж и престиж высшего учебного заведения в глазах абитуриентов благодаря высоким значениям формальных показателей;
- 6) увеличить конкурс при наборе на различные специальности за счет адекватной программы стимулирования в процессе обучения;
- 7) минимизировать количество студентов, отчисляющихся с высшего учебного заведения;
- 8) максимально раскрыть потенциальные возможности студентов за счет повышения их заинтересованности и вовлечения в учебную деятельность;
- 9) обучить и воспитать высокомотивированное новое поколение выпускников, максимально подготовленных к трудовой деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Острикова, Я. В. Проблема мотивации и способы ее решения на примере учреждения образования / Я. В. Острикова, И. Н. Шафранский // Актуальные проблемы менеджмента в АПК : сб. науч. ст. по материалам VI Междунар. науч.-практ. конф. / редкол.: И. В. Шафранская (гл. ред.). – Горки : БГСХА, 2022. – С. 252–255.

2. Шафранский, И. Н. Виды современных методов мотивации / И. Н. Шафранский, Я. В. Острикова // Актуальные проблемы менеджмента в АПК: материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 50-летию кафедры управления. – Горки : БГСХА, 2021. – С. 101–104.

3. Шафранский, И. Н. Мотивационный менеджмент. Курс лекций : учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки : БГСХА, 2020. – 248 с.

4. Шафранский, И. Н. Мотивационный менеджмент. Практикум : учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки : БГСХА, 2021. – 238 с.

УДК 331.103.25

Острикова Я. В., студент

Шафранский И. Н., канд. экон. наук, доцент

ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье предложено изменение условий труда на базе приобретения комбикормовой установки МКУ-1,5.

Ключевые слова: комбикормовая установка, инвестиционный проект, мотивация и стимулирование труда.

Анализ литературных источников позволил установить, что решающим условием увеличения продуктивности животных является повышение полноценности кормления концентрированными кормами, обеспечить производство которых в нужном количестве и качестве в полной мере может только собственный кормоцех, который позволяет максимально возможно использовать местное сырье, обогащая его до необходимых кондиций покупными витаминами, добавками и премиксами соответствующего состава. Известно, что сбалансированные только по белку, углеводам и жирам комбикорма повышают продуктивность животных на 10–12 %, при включении биологически активных веществ их эффективность увеличивается на 25–50 %. Поэтому комбикормовое производство является ключевым фактором развития животноводства [1].

Следует подчеркнуть, что качество кормосмесей (комбикормов) зависит от равномерности распределения компонентов во всем объеме. Особенно важна равномерность распределения компонентов, вводимых в малых количествах и имеющих высокую кормовую ценность или биологическую активность: биовитаминных добавок, премиксов, микроэле-

ментов, лекарственных препаратов, витаминов. Неравномерное их распределение может привести к заболеваниям и даже гибели животных.

Следовательно, с учетом специализации ОАО «Агрокомбинат «Юбилейный» Оршанского района планируется производство комбикорма для КРС и свиней. Разработка и осуществление инвестиционного проекта определены необходимостью повышения уровня продуктивности скота за счет более качественного и сбалансированного кормления комбикормами собственного производства.

С данной целью предлагается приобрести установку по производству рассыпного комбикорма. Поставщиком приобретаемого оборудования будет являться ООО «Аквакультура-Групп». Приобретаемая установка МКУ-1,5 предназначена для производства полнорационных рассыпных комбикормов согласно заданной рецептуре, удовлетворяющих потребности всех видов свиней и крупного рогатого скота в минеральных, питательных и биологических веществах. Дозирование (до шести компонентов) производится оператором под контролем тензометрической системы с индикацией веса, световой и звуковой сигнализацией достигнутого веса каждого измельчаемого компонента. Для приготовления требуемого ассортимента комбикормов, следует вводить в их состав необходимые виды премиксов, белково-витаминные и минеральные добавки.

Выявлены следующие преимущества собственного мини-завода по производству комбикормов: снижение затрат на приобретение комбикорма; гарантия качества кормов; уменьшение себестоимости конечной продукции; возможность изменения сезонной регулировки состава комбикормов, появляется возможность поэкспериментировать с составами кормов, добиваясь получения нужных характеристик; контроль за дозировкой компонентов кормов; сокращение расходов на транспортировку кормов.

Отличительные особенности рекомендуемых установок типа МКУ, по сравнению с существующими моделями других фирм-производителей следующие:

- наличие горизонтального смесителя обеспечивает однородность смешивания до 97 % и позволяет вводить жидкие компоненты (масло, фузу);

- система тензометрии с пневматической загрузкой обеспечивает высокую точность дозирования и сводит к минимуму затраты труда; контроллер – обеспечивает моментальный переход с рецепта на рецепт; для обслуживания установки достаточно одного оператора с соответствующим уровнем подготовки;

– возможность использования до шести разнообразных сырьевых компонентов; качество производимого корма в соответствии с нормами ГОСТ на комбикорма;

– надежная работа при температуре от -10° до $+40^{\circ}$ °С, влажности 80 %, давлении 650–800 мм рт. ст.;

– гарантия на установку – 15 месяцев.

Целью разработки настоящего бизнес–плана является обоснование финансовой реализуемости проекта и оценки возможности возврата привлекаемых для реализации проекта заемных средств, а также экономической целесообразности приобретения установки по производству комбикорма:

– сумма кредита составит 239,40 тыс. руб.;

– полученные денежные средства будут являться инвестициями в основной капитал. Заем предоставляется сроком на 4 года;

– процентная ставка по кредиту принята на уровне 13,5 %;

– погашение основного долга и процентов (в том числе начисленных процентов) начинается с месяца, следующего за получением кредита, и осуществляется ежемесячно.

Показатели эффективности производства и финансового состояния предприятия в целом после осуществления проекта представлены в таблице.

Показатели эффективности проекта

Показатель	Значение
Чистый дисконтированный доход (ЧДД), тыс. руб.	39,13
Простой срок окупаемости проекта	2 года 11 месяцев
Динамический срок окупаемости проекта	3 года 7 месяцев
Внутренняя норма доходности (ВНД), %	24,57
Индекс рентабельности (ИР), %	1,19

Чистый дисконтированный доход по проекту составит 39,13 тыс. руб. Индекс рентабельности проекта – 1,19. Внутренняя норма доходности 24,57 %, что существенно выше ставки дисконтирования (13,35 %). Значит, проект можно внедрять в производство, так как он возместит первоначальные инвестиции и обеспечит получение прибыли. Динамический срок окупаемости проекта составляет 3 года 7 месяцев.

В 2027 г. с учетом всех видов деятельности ОАО «Агрокомбинат «Юбилейный» получит 20723 тыс. руб. чистой прибыли и 28906 тыс. руб. чистого дохода, что на 3369 и 3395 тыс. руб., соответственно, выше показателей 2022 г.

Таким образом, разработанный бизнес-план инвестиционного проекта по приобретению установки по производству рассыпного комбикорма МКУ-1,5 показывает, что проект будет эффективным и принесет его участникам чистый доход, а также позволит улучшить условия труда и усилить мотивацию и стимулирование трудовой деятельности работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Савиных, П. А. Комбикормовый цех для сельскохозяйственных предприятий / П. А. Савиных, Ю. В. Сычугов, В. А. Казаков // Вестник ВНИИМЖ. – 2019. – № 1 (33). – С. 71–76.

УДК 331.101.3:338.436.33(476)

Пацукевич О. В., магистр экон. наук, старший преподаватель
ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ТРУДА
В АПК РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В представленной статье автор рассматривает одну из государственных мер по решению кадрового вопроса в сфере АПК Беларуси – целевую подготовку специалистов. Освещаются и оцениваются преимущества условий приема по целевому направлению в аграрные учреждения образования. Особое внимание обращается на меры стимулирования интереса к целевой подготовке.

Ключевые слова: абитуриенты, договор, заказчик, целевая подготовка, специалисты.

Сельскохозяйственное производство является базисом при обеспечении продовольственной безопасности страны. Создание условий для устойчивого и динамичного развития агропромышленного комплекса является одной из задач Государственной программы «Аграрный бизнес» на 2021–2025 гг. [1].

Эффективность сельского хозяйства в значительной степени зависит от рационального использования всех видов ресурсов, в том числе и трудовых. Это, в свою очередь, актуализирует интерес ученых к необходимости выработки новых подходов к таким основополагающим компонентам мотивационной модели, как организация найма и

подготовка (целевая специализация) персонала в аграрном направлении.

По предложению Минсельхозпрода вузам и колледжам предоставлена возможность набора на целевую подготовку по сельскохозяйственным специальностям до 70 % от контрольных цифр приема. Эта мера позволяет организациям отобрать ориентированных абитуриентов, знакомых с сельским укладом жизни и производством, как правило, проживающих по месту нахождения хозяйства или в близлежащих населенных пунктах, что, в свою очередь, немаловажно для ускорения адаптации молодого специалиста.

В настоящее время законодательство Республики Беларусь предоставляет широкие возможности для поступления молодежи на специальности сельскохозяйственного профиля. Так, согласно Кодексу Республики Беларусь об образовании [2, ст. 1, п. 1.39], целевая подготовка специалистов основана на заключении соответствующего договора. Кроме того, в Республике Беларусь действует Положение о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих, утвержденное Советом Министров 31.08.2023 № 572, согласно которому определяется порядок ее организации в учреждениях образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и регулируются отношения между заказчиками, республиканскими органами государственного управления, иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь, и гражданами в процессе оформления заявок и заключения договоров о целевой подготовке специалиста [3].

Привлечение абитуриентов к заключению договоров о целевой подготовке для последующей работы в системе агропромышленного комплекса Республике Беларусь осуществляется двумя способами:

1. Абитуриенты (их представители) обращаются для оформления договора на целевую подготовку в управления по сельскому хозяйству и продовольствию райисполкомов, комитетов облисполкомов, либо непосредственно в сельскохозяйственные организации (заказчики).

2. Заключение договоров на целевую подготовку осуществляется во время работы приемной комиссии в учреждениях высшего аграрного образования представителями областных комитетов и районных управлений по сельскому хозяйству и продовольствию.

В каждом конкретном случае целевые договоры могут быть заключены с сельхозорганизациями, управлениями по сельскому хозяйству и продовольствию райисполкомов или комитетами сельхозпрода облисполкомов. Для принятия участия в конкурсе на сельскохозяйственные специальности абитуриенты на выбор подают в приемную комиссию

аграрного учреждения высшего образования сертификаты ЦТ по двум учебным предметам либо сдают вступительные испытания в форме устного или письменного экзамена. При этом для абитуриентов, поступающих в аграрные учреждения высшего образования на условиях целевой подготовки, проводится отдельный конкурс.

Кроме того, с 2020 г. выпускники школ, прошедшие обучение по программе «Введение в аграрные профессии», могут поступать в вузы на сельскохозяйственные специальности по собеседованию и иметь в документе об образовании отметки по двум профильным предметам не ниже 7 баллов (для поступления на специальности биологического профиля это химия и биология, инженерного профиля – математика и физика).

Необходимо отметить, что преимуществом целевой подготовки является то, что абитуриенту предоставляется больше шансов для поступления в аграрные вузы, так как он не участвует в общем конкурсе. Более того, организация сельскохозяйственного профиля оказывает обучающемуся определенные меры социальной поддержки, которые отражены в договоре. Так, при заключении договора с конкретной сельхозорганизацией определенного района в нем к основной стипендии обучающегося устанавливаются ежемесячные выплаты в размерах не ниже минимальных учебных стипендий, а также другие стимулирующие меры за счет средств заказчика кадров. К тому же такому студенту организация создает условия для прохождения практики, обеспечивает его трудоустройство, а призывные комиссии решение о призыве на срочную военную службу или службу в резерве молодых специалистов, направленных на работу в организации АПК в соответствии с договором о целевой подготовке, принимают с учетом ходатайства облисполкома о призыве таких специалистов на службу в резерве.

Таким образом, механизм целевой подготовки специалистов для сельскохозяйственных организаций представляет собой процесс взаимодействия профессиональных учебных заведений с организациями и другими заинтересованными сторонами с целью установления баланса между спросом и предложением на рынке труда и рынке образовательных услуг. На сегодняшний день целевая подготовка молодых специалистов в аграрных вузах способствует укомплектованию кадрами организаций АПК. Здесь в качестве мотивирующих факторов для будущего специалиста выступают такие преимущества как дифференцированная доплата к стипендии в зависимости от успеваемости, дополнительная специализация исходя из профиля хозяйства, производственные практики в организации и др.

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа «Аграрный бизнес» на 2021–2025 годы [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 1 февраля 2021 г., № 59 (в ред. Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15 марта 2022 г., № 139) // Консультант Плюс. – Режим доступа: <https://www.mshp.gov.by/documents/ab2025.pdf>. – Дата доступа: 01.06.2022.

2. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: 14 января 2022 г., № 154-З: принят Палатой представителей 21 декабря 2021 г.: одобр. Советом Республики 22 декабря 2021 г. // СИБ «Консультант Плюс». – Минск, 2022.

3. Положение о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих. Утверждено Советом Министров Республики Беларусь 31 августа 2022 г. № 572. Национальный правовой Интернет–портал Республики Беларусь // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=C21100821/>. – Дата доступа: 02.07.2023.

УДК 331.101.3

Петкун Н. А., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

СУЩНОСТЬ, МЕТОДЫ И ОСНОВНЫЕ КАТЕГОРИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. Изучены основные категории мотивации персонала, ее сущность и методы.

Ключевые слова: персонал, задачи мотивационной системы, материальные методы мотивации.

Введение. Мотивация работников в трудовой деятельности является одним из важнейших вопросов управления персоналом. Эффективное управление персоналом тесно связано с его мотивацией, поскольку именно она выступает непосредственной причиной его поведения.

Разработать механизм действенных форм и методов управления работниками можно, зная, что движет работником, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его поведения в организации. В данной связи решение проблем мотивации является обязательной составляющей работы современного менеджера

Цель работы – изучить основные категории мотивации персонала, ее сущность и методы.

Основная часть. Чтобы команда отдавала себя организации на

100 %, руководителю необходимо создать максимально благоприятные условия, в которых каждый сотрудник будет стремиться работать эффективно. Для этого существуют различные методы мотивации персонала. Именно о них мы поговорим далее.

Мотивация – это, в первую очередь, психологический процесс, который управляет действиями конкретного человека. Соответственно, мотивация персонала – это создание особых рабочих условий и стимулов внутри организации, побуждающих сотрудника на качественное исполнение обязанностей, достижение поставленных целей.

Мотивационная система внутри организации выполняет конкретные задачи:

Стимулирование сотрудников качественно выполнять поставленные задачи;

Повышение производительности труда;

Создание позитивного настроения внутри команды;

Снижение кадровой текучки;

Привлечение и удержание ценных, компетентных, высококвалифицированных специалистов;

Повышение лояльности сотрудников к организации, в которой они работают;

Создание корпоративной культуры.

Выполнение этих задач зависит от того, какие виды мотивации персонала в организации используются.

Основные категории мотивации сотрудников можно разделить на две основные группы – материальные и нематериальные.

Разберемся на примере фундаментальной теории мотивации, основанной на иерархии потребностей Абрахама Маслоу.

Материальные способы мотивации сотрудников удовлетворяют только 2 низших уровня потребностей человека.

К формам материального стимулирования можно отнести любое проявление финансового поощрения сотрудника, а также штрафы за невыполнение поставленных задач.

Материальные методы мотивации команды подразделяются на 3 типа:

Денежное вознаграждение,

Неденежное вознаграждение,

Система штрафов.

К денежным вознаграждениям относятся:

Повышение заработной платы;

Премии и надбавки;

Соцпакет, страховка, льготы;

Крупные скидки на услуги/продукты организации.

Неденежное вознаграждение – это реализация корпоративных социальных проектов:

Возможность пользоваться учреждениями организации бесплатно или по специальным скидкам;

Внеочередные оплачиваемые отгулы, выходные;

Обучение, повышение квалификации за счет фирмы;

Заграничные командировки;

Улучшения технического оснащения рабочего места сотрудника.

Другая, менее приятная сторона материальной мотивации – это система штрафов на предприятии. К ней относятся:

Материальное наказание отдельного сотрудника за опоздание, невыполнение плана, другие административные нарушения;

Снятие премий со всех сотрудников отдела за неудовлетворительные результаты по итогам определенного периода;

Введение «штрафных» рабочих часов.

Такая допустима только в тесной связке с поощрениями, бонусами, премиями. Также сотрудников компании нужно стимулировать нематериальными методами.

Эффективные виды и формы нематериальной мотивации:

Возможность карьерного роста;

Публичное признание, похвала за успехи;

Комфортные условия труда;

Культурные мероприятия внутри организации, корпоративы;

Поздравление со значимыми для сотрудника датами;

Участие в принятии стратегических решений;

Профессиональные конкурсы, розыгрыши призов;

Обратная связь от руководства.

Современные методы мотивации персонала включают в себя элементы геймификации.

Использование игры, как мотивации труда, развивает у сотрудников здоровый азарт стать лучшим, победить, получить заслуженное вознаграждение.

Заключение. Выбирая методы мотивации персонала в организации, нужно исходить из реальных финансовых возможностей. Если материальные трудности не позволяют использовать систему денежного поощрения, важно применить нематериальные методики повышения мотивации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Загорец, В. С. Управление человеческими ресурсами: пособие / В. С. Загорец, И. В. Загорец. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2015. – 151 с.

2. Оганестян, И. А. Управление персоналом организации / И. А. Оганестян. – Минск: Амалфея, 2000. – 256 с.

3. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 2. Управление персоналом : учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки : БГСХА, 2018. – 245 с.

УДК 338.43

Семёнов А. О., студент

Кокиц Е. В., канд. экон. наук, доцент

РОЛЬ ВНУТРЕННЕЙ МОТИВАЦИИ В ДОСТИЖЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В данной работе рассматривается важность внутренней мотивации в достижении профессиональных целей. Анализируется положительный вклад самомотивации в эффективность работы и личностный рост работника, а также влияние внешних факторов на уровень мотивации и результативность труда. Рассмотрены основные методы стимулирования внутренней мотивации и их применение в современных условиях. Исследование показывает, что в настоящее время мотивация является одним из важнейших факторов, влияющих на эффективность работы и личностный рост работника.

тивация не имеет никакого отношения к материальным благам, она проявляется в желании расти и развиваться, достигать высоких результатов в работе [2].

Мотивация в профессиональной сфере напрямую связана с целями, которые ставит человек перед собой. Цели должны быть реалистичными и основываться на индивидуальных возможностях и способностях работника. Цели, выстроенные на основе личных убеждений, позволяют человеку сохранять мотивацию и не терять интерес к своей работе, даже если на пути возникают трудности.

Одним из ключевых факторов внутренней мотивации является профессиональный рост. Работник, который постоянно стремится к саморазвитию, расширению своих знаний и умений, сможет достичь больших результатов в работе. Более того, такой подход может привести к повышению уровня зарплаты, к желаемой должности или даже к возможности создания своего бизнеса [1].

Для того, чтобы сохранить внутреннюю мотивацию и достичь целей в профессиональной сфере, необходимо следить за своим психическим здоровьем и эмоциональным состоянием. Необходимо уметь расслабляться и находить время для себя, для развития и самоанализа. Успешно продвигаться в карьере можно только тогда, когда вы балансируете свои личные и профессиональные потребности.

В целом, внутренняя мотивация играет важную роль в достижении профессиональных целей. Она является источником нашей энергии и стимула, который позволяет нам двигаться вперед, несмотря ни на что. Если вы стремитесь к успеху в работе, то постарайтесь найти внутреннюю мотивацию, которая поможет вам достичь желаемых результатов.

Кроме того, важно отметить, что высокий уровень внутренней мотивации не только помогает достигать успехов в профессиональной сфере, но и способствует общему благополучию человека. Исследования показывают, что люди с высокой внутренней мотивацией имеют меньше вероятность попадать в депрессии, страдать от тревожности и иметь проблемы со здоровьем [1].

Так же, важно иметь поддержку окружающих. Коллеги, друзья и семья могут играть важную роль в поддержке внутренней мотивации человека. Они могут помогать наставлениями, давать полезные советы, подбадривать и радоваться за каждый успех.

Наконец, важно понимать, что внутренняя мотивация не является абсолютным решением всех проблем профессионального роста. В реальной жизни бывают ситуации, когда внешние обстоятельства могут сильно влиять на мотивацию человека. К примеру, рутинная и низко-

оплачиваемая работа может уменьшать внутреннюю мотивацию работника даже если он старается сохранить ее.

Итак, внутренняя мотивация является важным фактором профессионального роста и успеха. Цели, определенные на основе личных убеждений, постоянное саморазвитие и поддержка окружающих – все это поможет сохранять высокую мотивацию в работе. Однако важно также учитывать внешние факторы и не забывать о заботе о своем ментальном и эмоциональном здоровье. Все это в совокупности поможет достичь желаемых результатов в работе и в жизни в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // *Мировая наука*. – 2019. – № 1 (22). – С. 34–37.

2. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // *Социально-гуманитарные технологии*. – 2020. – № 4 (16). – С. 23–31.

УДК 351.330

Сущенко Д. Л., студент

Недохина О. М., канд. экон. наук, доцент

МОТИВАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

Учреждение образования «Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. Данная статья посвящена вопросам анализа мотивации управленческого труда.

Ключевые слова: мотивация управленческого труда, стимулирование труда.

Основная часть. Мотивация управленческого труда является одним из ключевых факторов успешного развития предприятий и организаций в Республике Беларусь. Как правило, управленческие задачи и функции связаны с принятием важных решений, управлением персоналом и контролем за исполнением поставленных задач. Поэтому, для того чтобы управленческий труд был эффективным, сотрудники, занимающие руководящие должности, должны быть мотивированы на успех и достижение высоких результатов.

Одним из наиболее распространенных методов мотивации в управленческой деятельности является финансовая стимуляция. В Респуб-

лике Беларусь имеются различные системы выплат и премирования работников, в том числе и руководящих кадров. Например, установлены определенные ставки вознаграждения за выполнение задач в рамках производственных программ, система премирования за повышение объемов продаж или рост прибыльности предприятия.

Однако финансовые стимулы не являются единственным методом мотивации. Очень важно обеспечивать руководителей возможностями для профессионального и личностного роста. Зачастую, предоставление доступа к обучению и тренингам, а также проведение индивидуальных консультаций и семинаров, может быть для руководящих кадров более мотивирующим, чем дополнительные выплаты.

Большое значение также имеют условия труда. Приятный и удобный офис, хорошее оборудование и рабочие инструменты, а также наличие достойной корпоративной культуры и команды, способной успешно справляться с задачами, повышают уровень удовлетворенности работников и мотивируют их на достижение хороших результатов.

Важный вклад в повышение мотивации управленческого труда вносит и качество руководства. Руководители, которые обладают высоким уровнем профессиональных и лидерских качеств, могут стать примером для своих подчиненных и вдохновить их на достижение высоких результатов.

Количество организаций, которые успешно развиваются на рынке, зависит от качества их управления. Продуктивность руководителя напрямую связана с его умением мотивировать персонал к достижению поставленных целей и задач. Таким образом, мотивация руководящих кадров является основой успешного развития компаний.

В Республике Беларусь, как и во многих других странах, наиболее распространенным методом мотивации являются финансовые стимулы. Для эффективного управления персоналом, компании предоставляют руководителям стимулы за достижение определенных результатов. Ставки вознаграждения могут быть установлены как за выполнение рабочих задач, так и за достижение целей развития компании в целом. Однако главным принципом данного метода является то, что определение награды должно быть сопровождаемо суровой автоматической оценкой результатов работы руководителя.

Более того, сейчас все большее значение начинает придаваться перспективе долгосрочного развития компании, а не кратковременной прибыли. Следовательно, кроме финансовых стимулов, руководителей компаний все чаще используются также и иные методы мотивации.

Одним из таких методов является возможность профессионального роста. Руководители, которых удастся убедить в перспективности раз-

вития компании, охотно заново учатся, проходят обучение и повышают свой уровень квалификации. Кроме того, развитие навыков и умений руководителей делает их более уверенными в своей работе и повышает их профессиональный уровень.

Качество работы руководителя напрямую связано с командой, которой он управляет. Умение руководить, мотивировать и поддерживать своих подчиненных является ключевой компетенцией, необходимой для достижения успеха. Лидерство, общение и культура команды – все это имеет важное значение для мотивации руководителя и установления продуктивного рабочего процесса.

Для мотивации работников на предприятии можно внедрить:

– премирование работников предприятия, а именно размер премиальных выплат и надбавок различного рода может составлять до 80 % от оклада;

– внедрение методов социального стимулирования работников;

– совершенствование нематериальной мотивации персонала.

Предложенные мероприятия позволят улучшить систему стимулирования труда. Они нацелены на формирование в работнике таких качеств, как творчество, автономность, отсутствие контроля, поиск внутреннего удовлетворения, стремление к новому опыту, принятие участия в процессе выработки решений, совершенствование самого себя и внутренний рост. Внедрение новой системы премирования и улучшение рабочих мест увеличит внутреннее стремление людей к работе, а это в свою очередь существенно повысит эффективность труда.

Заключение. Таким образом, мотивация управленческого труда в Республике Беларусь является основой долгосрочного и успешного развития предприятий и организаций. Это может быть достигнуто как финансовыми стимулами, так и методами профессионального и личностного роста, созданием и укреплением команды и развитием лидерских качеств у руководителей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баженов, С. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / С. В. Баженов // Наукоедение: Интернет-журнал. – 2018. – Т. 7, № 4. – С. 84–85.
2. Даниленко, П. С. Реформы системы мотивации персонала в ОАО «РЖД» / П. С. Даниленко. – М. гос. ун-т. – 2018. – № 9 – С. 185–186.
3. Когдин, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А. А. Когдин // Основы экономики, управления и права. – 2019. – № 4 (4). – С. 80–83.
4. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов / А. П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 464 с.

УДК 159.9

Чирва А. А., студент

Недюхина О. М., канд. экон. наук, доцент

ОСНОВНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»,
Горки, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье рассматриваются основные теории мотивации, представленные в истории менеджмента организации и управления персоналом. Анализируется понимание сущности, целей и способов мотивации в классических, содержательных и процессуальных теориях мотивации.

Ключевые слова: мотивация, содержательные теории мотивации, процессуальные теории мотивации, методы мотивации.

Существуют два подхода к изучению теорий мотивации. Первый подход основывается на изучении потребностей человека, которые и являются основными мотивами их поведения, а, следовательно, и деятельности.

К сторонникам такого подхода можно отнести американских психологов А. Маслоу, К. Альдерфера Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга, Л. Портера и Э. Лоулера.

Механизм взаимодействия между потребностями человека и мотивами его поведения одним из первых был рассмотрен американским психологом А. Маслоу, разработавшим так называемую иерархию потребностей. По этой теории все потребности людей А. Маслоу разделил на пять основных категорий:

1. Физиологические потребности являются необходимыми для выживания человека. Они включают потребности в пище, воде, жилье, одежде, отдыхе и др.

2. Потребности в безопасности и уверенности в будущем определяются необходимостью защиты людей от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира, сохранения их здоровья и стабильного уровня жизни и т. д.

3. Социальные потребности выражают желание человека быть причастным к общению с другими людьми, чувствовать их поддержку и привязанность и т. д.

4. Потребности в уважении предполагают необходимость признания личных достижений человека, уважительного отношения на производстве к персоналу и во всех сферах жизни и другие.

5. Потребности самовыражения включают возможность самореализации человека, стремление его к развитию своего внутреннего потенциала, творческих способностей и др. [2].

Иерархия потребностей по А. Маслоу приведена на рис. 1.



Рис. 1. Иерархия потребностей по А. Маслоу

Согласно теории А. Маслоу, все эти потребности можно расположить в строгой иерархической последовательности в виде пирамиды, в основании которой находятся первичные потребности, а вершиной являются вторичные. Первые две группы потребностей первичные, а следующие три – вторичные. Потребности более высокого уровня не мотивируют поведение работника, если не удовлетворены потребности нижнего уровня, то есть прежде, чем потребность следующего уровня станет определяющим фактором поведения человека, должна быть удовлетворена потребность более низкого уровня [2].

Приведенная иерархическая структура не является абсолютно жесткой, и относительная значимость потребностей в различных странах может меняться. Соотношение иерархии потребностей теории Маслоу и теории Альдерфера представлено на рис. 2.



Рис. 2. Соотношение иерархии потребностей в теориях Маслоу и Альдерфера

Три группы потребностей расположены иерархически. Однако Альдерфер считал, что движение идет в обе стороны, а не только вверх, как в теории Маслоу. Движение вверх происходит, если не удовлетворена потребность нижнего уровня, и вниз, если не удовлетворена потребность более высокого уровня. В случае неудовлетворенности потребностей верхнего уровня усиливается степень действия потребности более низкого уровня, что переключает внимание работника на этот уровень. Движение вверх по уровням потребностей Альдерфер назвал процессом удовлетворения потребностей, а движение вниз – процессом фрустрации, то есть поражения в стремлении удовлетворить потребность [2].

Наличие двух направлений движения в удовлетворении потребностей открывает дополнительные возможности в мотивировании работников предприятия. Если, например, у предприятия нет достаточных возможностей для удовлетворения потребности работника в росте, то он с повышенным интересом переключится на потребность связи.

Широкое распространение получила концепция Д. МакКлелланда, классифицирующая потребности следующим образом:

- 1) потребность достижения, которая проявляется в стремлении работника добиваться стоящих перед ним целей более эффективно, чем он это делал ранее;
- 2) потребность соучастия, которая проявляется в стремлении к дружеским отношениям с окружающими;
- 3) потребность властвования, которая развивается на основе обучения, жизненного опыта, и состоит в том, что работник стремится контролировать ресурсы и процессы, протекающие в его окружении [3].

Потребности приобретаются под влиянием жизненных обстоятельств, опыта, обучения.

Ф. Герцберг предложил двухфакторную теорию в связи с растущей необходимостью выяснить влияние материальных и нематериальных факторов на мотивацию человека.

По модели Портера-Лоулера, достигнутые результаты труда сотрудника зависят от приложенных им усилий, его способностей, а также от осознания им своей роли. Уровень приложенных к выполнению работы усилий определяется ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что приложенный уровень усилий приведет к определенному уровню вознаграждения. Достижение требуемого уровня результативности труда может повлечь внешние вознаграждения, такие как премия, похвала руководителя, продвижение по службе, а также внутренние вознаграждения, например, чувство удовлетворения от хорошо сделанной работы, чувство компетентности и самоува-

жения. Важно, что в теории мотивации Портера-Лоулера устанавливается соотношение между вознаграждением и достигнутыми результатами труда сотрудника организации: сотрудник удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждений за достигнутые результаты своего труда.

Модель мотивации Портера-Лоулера имеет много выдающихся достоинств. Во-первых, эта модель показывает, что мотивация является сложным системным процессом, который состоит из множества факторов. Во-вторых, модель Портера-Лоулера раскрывает важность совместного действия таких факторов мотивации, как усилия, способности, результаты, внешние и внутренние вознаграждения, удовлетворение, оценки и ожидания сотрудников организации в рамках единой системы мотивации человеческих ресурсов. В-третьих, Портер и Лоулер доказали, что результативный труд ведет к удовлетворению работника, а не наоборот [1].

Таким образом, теории мотивации подразделяются на две группы: классические и современные. Современные теории мотивации в свою очередь подразделяются на содержательные и процессуальные теории мотивации. Наиболее известной в нашей стране является теория А. Маслоу. Системную и эффективную модель мотивации человеческих ресурсов разработали Л. Портер и Э. Лоулер. Большинство из используемых сегодня методов материальной и нематериальной мотивации человеческих ресурсов вытекают из рассмотренных и иных теорий мотивации. Главная заслуга Л. Портера и Э. Лоулера заключается в том, что они разработали системную и эффективную модель мотивации, которая в Республике Беларусь, к сожалению мало известна, поэтому для системного понимания мотивации как одной из важнейших функций управления, для формирования профессиональных компетенций современным менеджерам и руководителям необходимо хорошо знать и уметь применять классические и современные теории мотивации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Быков, В. В. Менеджмент. Курс лекций: в 3 ч. Ч. 1. Основы менеджмента : учеб.-метод. пособие / В. В. Быков, О. М. Недюхина, О. А. Пашкевич. – Горки : БГСХА, 2017. – 170 с.
2. Шафранский, И. Н. Мотивационный менеджмент : учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки : БГСХА, 2021. – 238 с.
3. Шафранский, И. Н. Мотивационный менеджмент. Курс лекций : учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки : БГСХА, 2020. – 248 с.

УДК 331.101.38

Шафранский И. Н., канд. экон. наук, доцент

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ

*Учреждение образования «Белорусская государственная орденов
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени*

сельскохозяйственная академия»,

Горки, Республика Беларусь

Аннотация. В статье предложен механизм, позволяющий провести систематизацию студентов в соответствии с их отметками и актуализировать систему стимулирования труда в соответствии с их индивидуальными потребностями.

Ключевые слова: тип мотивация работников, мотивация и стимулирование труда.

Главной задачей успешного руководителя является подбор стимулов, соответствующих внутренней системе мотивации работника в конкретных условиях в определенный момент времени, позволяющих посредством применения актуальной системы стимулирования труда максимально использовать потенциал трудовых ресурсов. Вышеизложенное диктует необходимость обоснования актуальных стимулов для студентов и разработки эффективной модели функционирования системы мотивации и стимулирования образовательной деятельности в рамках высшего учебного заведения.

В литературе выделяют содержательные и процессуальные мотивационные теории [2, с. 23–58; 3, с. 6–30]. Следует подчеркнуть, что каждая из этих теорий имеет положительные стороны и недостатки, что свидетельствует о невозможности выявить наиболее универсальную теорию мотивации и требует разработки соответствующей методики.

В этой связи тест В. Герчикова нами адаптирован для условий высшего учебного заведения. Выделены стимулы, оказывающие влияние на образовательную деятельность студентов. Проведено анкетирование, в котором приняли участие 223 человека из 337 студентов экономического факультета. Обработка результатов анкетирования, позволила установить связь типа мотивации со средним баллом студентов за время обучения. Это позволило систематизировать студентов в соответствии с формальными показателями отметки и актуализировать систему стимулирования труда в соответствии с индивидуальными потребностями каждой из выделенных групп студентов [1].

Важно подчеркнуть, что типологическая модель В. Герчикова относится к содержательным теориям мотивации, которая позволяет оценить субъективные факторы образовательной деятельности, а для оценки объективной составляющей данной деятельности рекомендуется использовать неформальные показатели в рамках применения методики Т. Элерса – «Мотивация к успеху», предварительно адаптировав ее под вышеназванные цели. Для учета объективных факторов мотивации деятельности можно использовать мотивационный потенциал согласно теории характеристики работы, предложенной Дж. Р. Хэкманом и Г. Р. Олдхэмом. Расчет мотивационного потенциала целесообразно производить, используя следующую формулу:

$$M = \frac{(P + Ц + З_n)}{3} \cdot C \cdot O,$$

где M – мотивационный потенциал;

P – разнообразие работы;

$Ц$ – целостность;

$З_n$ – значимость работы;

C – самостоятельность;

O – обратная связь.

Для проведения комплексной оценки взаимодействия объективных факторов и факторов мотиваторов с целью определения актуальности применяемой системы стимулирования и ее соответствия мотивационной структуре студентов в рамках выполнения образовательной деятельности предполагается проводить расчет:

$$A = M_p - П_m,$$

где A – актуальность применяемой системы стимулирования;

M_p – реальная мотивация работников;

$П_m$ – мотивационный потенциал деятельности.

Расчеты позволили выделить пять вариантов соотношения мотивационного потенциала деятельности и соответствующей ему мотивации студентов:

вариант 1 – если показатель принимает значения от 26 до 100, то мотивация студентов значительно превышает мотивационный потенциал деятельности. Подобная ситуация свидетельствует об эффективности применяемой системы стимулирования образовательной деятельности;

вариант 2 – если показатель принимает значения от 6 до 25, то мотивация студентов незначительно превышает мотивационный потенциал деятельности. Подобная ситуация свидетельствует об актуально-

сти системы стимулирования образовательной деятельности. Вместе с тем, стоит отметить существование резерва для повышения мотивации студентов;

вариант 3 – если показатель принимает значения от –5 до 5, то мотивация студентов соответствует мотивационному потенциалу образовательной деятельности. Подобная ситуация свидетельствует о применимости системы стимулирования. При этом данная система требует безотлагательных улучшений;

вариант 4 – если показатель принимает значения от –25 до –6, то мотивационный потенциал деятельности незначительно превышает мотивацию студентов. Подобная ситуация свидетельствует о неактуальности системы стимулирования образовательной деятельности в конкретных условиях и необходимости немедленного улучшения в краткосрочной перспективе;

вариант 5 – если показатель принимает значения от –100 до –26, то мотивационный потенциал деятельности значительно превышает мотивацию студентов. Подобная ситуация свидетельствует о необходимости пересмотра системы стимулирования, полном или частичном отказе от данной системы и необходимости проведения кардинальных изменений.

Важно отметить, что при совместном использовании адаптированной типологической модели В. И. Герчикова и методики определения актуальности применяемой системы стимулирования, значения показателя актуальности выступает в роли критерия значимости для стимулов, указанных в вопросах анкеты. Количественную оценку данных стимулов на результат образовательной деятельности студентов (средний балл) можно произвести с помощью эконометрической модели.

Таким образом, для проверки актуальности системы, применяемой в организации, предлагается авторская систематизированная методика оценки мотивации на базе теста В. Герчикова, методики Т. Элерса, теории характеристики работы, предложенной Дж. Р. Хэкманом и Г. Р. Олдхэмом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Острикова, Я. В. Проблема мотивации и способы ее решения на примере учреждения образования / Я. В. Острикова, И. Н. Шафранский // Актуальные проблемы менеджмента в АПК : сб. науч. ст. по материалам VI Междунар. науч.-практ. конф. / редкол.: И. В. Шафранская (гл. ред.). – Горки : БГСХА, 2022. – С. 252–255.
2. Шафранский, И. Н. Мотивационный менеджмент. Курс лекций : учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки : БГСХА, 2020. – 248 с.
3. Шафранский, И. Н. Мотивационный менеджмент. Практикум : учеб.-метод. пособие / И. Н. Шафранский. – Горки : БГСХА, 2021. – 238 с.

СОДЕРЖАНИЕ

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

Шафранская И. В. Рост эффективности сельскохозяйственного производства на базе цифровизации сельского хозяйства	3
Недохина О. М. Совершенствование управления производственно-сбытовой деятельности ДПУП «ОршаСырЗавод»	6
Антоненко М. Н. Системы сдельно- и повременно-прогрессивной оплаты труда рабочих и служащих отрасли животноводства	12
Артеменко А. М., Артеменко С. И. Какой протокол процесса закупки средств защиты льна-долгунца обеспечивает лучшие условия и цены льнозаводам	15
Борель К. В. О некоторых вопросах производства и переработки картофеля и картофелепродуктов в Республике Беларусь	19
Буряк С. М., Черникова О. В., Мажайский Ю. А. Оценка экономической эффективности вторичного вовлечения в сельскохозяйственный оборот неиспользуемых земель	23
Буць В. И. Современный концепт ресурсосбережения на основе эффективности аллокативных и когнитивных ресурсов	26
Вчерашняя В. В. Увеличение экономической эффективности возделывания горохо-овсяной смеси на мелиорируемых землях	29
Гусарова Т. В. Факторы сбалансированного роста производства мясной продукции	32
Карачевская Е. В. Развитие предпринимательства в сфере лекарственного растениеводства Республики Беларусь	35
Кокиц Е. В. Управление процессами моделирования производственной деятельности сахарного свекловодства	39
Колмыков А. В. Система концептуальных целей устойчивого социально-экономического развития административных районов как кластерных организаций	42
Лебедевич М. В. Производственно-экономические соревнования как метод стимулирования труда и специфика их проведения в сельском хозяйстве	45
Лёвкина В. О. Производительность труда в сельском хозяйстве: актуальные тенденции, проблемные аспекты	47
Ленькова Р. К. Производство рапса и прочих масличных культур в сельскохозяйственных предприятиях Республики Беларусь	49
Панасюга Н. П. Интервенции на рынках зерна и сахара России	52
Пармакли Д. М. Анализ соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы на сельскохозяйственных предприятиях	55
Пашкевич О. А. Наставничество как механизм привлечения молодежи в сельскохозяйственные организации	58
Рудаков М. Ф. Процедура анализа инвестиционного риска	61
Ченик А. Г., Мажайский Ю. А. К вопросу о методике определения экологической эффективности в сельском хозяйстве	64

Секция 1. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ

Амосова О. А., Недохина О. М. Молочный подкомплекс и молочная промышленность Республики Беларусь: состояние и направления развития	75
Анфимов Н. С., Недохина О. М. Сущность управления персоналом организации на современном этапе	81

Бадытчик М. А., Недюхина О. М. Оценка результатов управления производственно-сбытовой деятельностью ОАО «Витебский мясокомбинат».....	85
Бадытчик М. А., Недюхина О. М. Организация сбытовой политики на ОАО «Витебский мясокомбинат».....	87
Байлукова А. С., Недюхина О. М. Управление отраслью животноводства в КСУП «Светиловичи-Агро» Ветковского района.....	91
Байлукова А. С., Кокиц Е. В. Анализ эффективности производства продукции животноводства в КСУП «Светиловичи-Агро» Ветковского района.....	95
Байлукова А. С., Кокиц Е. В. Управление производством продукции животноводства в КСУП «Светиловичи-Агро» Ветковского района.....	98
Басова О. С., Недюхина О. М. Эффективное управление производством молока в Республике Беларусь: новые технологии и лучшие практики.....	101
Бондарькова Д. В., Мангутова В. В. Зарубежный опыт эффективного производства продукции молочного скотоводства.....	104
Быков В. В., Рудакова Л. В. Управление рисками.....	107
Величко Е. И., Быков В. В. Анализ урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животных в КУ(СХ)П «Приднепровский» Дубровенского района.....	111
Волосач Д. В., Недюхина О. М. Отрасль животноводства в Республике Беларусь. Состояние и развитие.....	115
Горовец А. А., Недюхина О. М. Авторитет менеджера и его влияние на коллектив в ОАО «Сельцы» Глубокского района.....	118
Дудунова В. В., Недюхина О. М. Организация управления в ОАО «Искра-Ветка» Ветковского района.....	121
Жолудева К. Л., Шафранский И. Н. Совершенствование управления отраслью растениеводства в КСУП «Боровики».....	124
Зарецкая Е. С., Шафранская И. В. Современное состояние и перспективы развития сельскохозяйственного производства.....	127
Зенько И. А., Шафранский И. Н. Организация рабочего места руководителей и специалистов ОАО «Осиповичский хлебозавод».....	130
Зенько И. А., Шафранский И. Н. Организация рабочего места руководителей ОАО «Осиповичский хлебозавод».....	133
Зенько И. А., Шафранский И. Н. Повышение эффективности организации труда руководителя ОАО «Осиповичский хлебозавод».....	135
Климович А. Д., Кокиц Е. В. Оценка ликвидности активов ОАО «Луцкое».....	138
Ковалёва В. С., Недюхина О. М. Экономическая сущность управления производственно-сбытовой деятельностью предприятия.....	141
Кравцова М. П., Недюхина О. М. Управление инвестиционной политикой организаций в отрасли АПК.....	143
Лобан А. И., Рудаков М. Ф. Анализ платежеспособности сельскохозяйственных предприятий Горецкого района.....	146
Логинов Д. В., Недюхина О. М. Роль социально-психологического климата в первичных трудовых коллективах.....	149
Мазейко В. Д., Недюхина О. М. Анализ влияния эффективности управления производственно-сбытовой деятельностью на финансовые результаты организации.....	151
Макейчик В. Д., Быков В. В. Совершенствование организации рабочего места руководителей и специалистов в СФ «Клевцы» КУП «Витебскоблдорстрой».....	154

Мельников Н. С., Недюхина О. М. Место и роль планово-экономической службы в системе управления производством.....	157
Мельников Н. С., Недюхина О. М. Структура и функции планово-экономического отдела в сельскохозяйственных организациях.....	160
Моховикова А. Н., Недюхина О. М. Специализация предприятия ОАО «Хотимский технокомплекс».....	163
Парчевский И. А., Шафранский И. Н. Повышение рентабельности продукции животноводства.....	166
Парчевский И. А., Шафранский И. Н. Улучшение рентабельности продукции мяса КРС.....	168
Петкун Н. А., Борель К. В. Управление финансами сельскохозяйственной организации в ОАО «Доваторский».....	170
Потупчик В. А., Недюхина О. М. Метод оценки эффективности проведения совещаний.....	173
Прыгова К. А., Шафранский И. Н. Организация управленческого труда и пути ее совершенствования в ОАО «Старосельское» Крупского района.....	177
Прыгова К. А., Шафранский И. Н. Нормирование численности аппарата управления и его совершенствование в ОАО «Старосельское» Крупского района.....	180
Прыгова К. А., Недюхина О. М. Труд руководителя и его особенности.....	183
Расчанская М. А., Кокиц Е. В. Состояние и повышение эффективности производства продукции растениеводства в Республике Беларусь.....	186
Ратомский Д. В., Панасюга Н. П. Совершенствование управления качеством продукции в отрасли животноводства в ОАО «Несвижский райагросервис».....	190
Ружицкая Е. П., Панасюга Н. П. Совершенствование управления маркетинговой деятельностью ОАО «Гомельхлебпром» филиала Речицкий хлебозавод.....	193
Салеева А. Л., Недюхина О. М. Совершенствование управления производственно-сбытовой деятельностью ОАО «Оршанский комбинат хлебопродуктов».....	195
Скрипченко Н. С., Недюхина О. М. Инвестиционная политика Республики Беларусь и ее приоритеты на современном этапе.....	199
Сундуков Р. В., Недюхина О. М. Организация рабочего места.....	202
Трофимова А. П., Быков В. В. Экономические показатели ОАО «Племзавод Ленино» Горецкого района.....	205
Трофимова А. П., Быков В. В. Планирование работы отдела кадров в ОАО «Племзавод Ленино» Горецкого района.....	208
Трофимова А. П., Быков В. В. Предлагаемый план по подготовке и проведению аттестации руководителей и специалистов в ОАО «Племзавод Ленино» Горецкого района.....	210
Трофимова А. П., Быков В. В. Трудовые ресурсы и эффективность их использования в ОАО «Племзавод Ленино» Горецкого района.....	212
Шамбовская Е. В., Кокиц Е. В. Уровень развития элементов системы управления финансами в ДПУП «ОршаСырЗавод» и его совершенствование.....	215
Шаповалова А. А., Борель К. В. Персонал предприятия и его структура в Республике Беларусь.....	219
Шафранский И. Н. Развитие производственно-сбытовой деятельности филиала ОАО «Гомельхлебпром» Добрушского хлебозавода.....	222
Шаповалова А. А., Недюхина О. М. Основы кадровой политики в агропромышленном комплексе Республики Беларусь.....	225
Ялоза Ю. Д., Панасюга Н. П. Оценка эффективности управления в ОАО «Племзавод Ленино».....	229

Ялоза Ю. Д., Панасюга Н. П. Основные направления повышения эффективности управления в ОАО «Племзавод Ленино».....	233
Ялоза Ю. Д., Кокиц Е. В. Управление в молочном скотоводстве в ОАО «Племзавод Ленино».....	236
Янков А. В., Недюхина О. М. Сущность управления персоналом.....	239
Янченко А. И., Быков В. В. Анализ отрасли молочного скотоводства в ОАО «Присожье» Славгородского района.....	242
Янченко А. И., Быков В. В. Эффективность реализации молока в ОАО «Присожье» Славгородского района.....	244

Секция 2. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНОВ, ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Ефремова М. С., Артеменко А. М. Анализ сегментов компании Olvi Group.....	248
Климович А. Д., Кокиц Е. В. Формирование стратегии развития предприятия.....	250
Кругликов М. А., Недюхина О. М. Маркетинг и лизинг персонала.....	253
Логинов Д. В., Недюхина О. М. Роль современных стратегий управления персоналом в организации.....	255
Неделько В. С., Недюхина О. М. Пути разработки и реализации стратегии развития сельскохозяйственных организаций.....	258
Панасюга Н. П. Закупочные интервенции на рынке зерна России.....	261
Рябуха Д. В., Артеменко А. М. Стратегия международной компании Fazer Group.....	263
Семёнов А. О., Недюхина О. М. Факторы и условия, влияющие на эффективность управления персоналом в Республике Беларусь.....	266
Соколовский И. А., Недюхина О. М. SWOT-анализ ДПУП «ОршаСырЗавод».....	268
Султонов Б. Б., Артеменко А. М. Стратегия компании Nishat Mills Limited.....	270
Шафранский И. Н. Стратегическое планирование программы развития ОАО «Агрокомбинат «Юбилейный».....	273

Секция 3. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Алешкевич А. А., Недюхина О. М. Современное состояние качества молока в Республике Беларусь.....	277
Анталик М. С., Быков В. В. Анализ качества труда и продукции животноводства ЗАО «Большие Славени» Шкловского района.....	281
Анталик М. С., Недюхина О. М. Управление качеством труда и продукции в животноводстве ЗАО «Большие Славени» Шкловского района.....	284
Басова О. С., Недюхина О. М. Методы оценки качества молока в Республике Беларусь: анализы и инструменты.....	287
Басова О. С., Недюхина О. М. Управление качеством сырья и материалов в животноводстве: закупки и контроль.....	290
Басова О. С., Недюхина О. М. Управление качеством животноводческой продукции: роль стандартов и сертификации в Республике Беларусь.....	294
Волосач Д. В., Недюхина О. М. Упущенная выгода от реализации молока и пути ее уменьшения на примере ОАО «Занарочанский».....	298

Жолудева К. Л., Недюхина О. М. Управление нематериальными активами для повышения конкурентоспособности предприятия.....	301
Иванистова Д. П., Недюхина О. М. Анализ конкурентоспособности организаций хлебобулочного производства	304
Иванистова Д. П., Недюхина О. М. Разработка алгоритма оценки конкурентоспособности обогащенных хлебобулочных изделий	307
Иванов И. И., Недюхина О. М. Современное состояние качества молока в ОАО «Маслаки» Горецкого района.....	310
Круповес Д. Н., Быков В. В. Использование матрицы бостонской консалтинговой группы (БКГ) для определения конкурентоспособности основных видов продукции УКСП «Совхоз «Доброволец».....	312
Моховикова А. А., Шафранский И. Н. Бизнес-план инвестиционного проекта по приобретению автоматизированной линии по производству хлеба.....	316
Романова М. О., Быков В. В. Пути совершенствования качества продукции растениеводства в сельскохозяйственном филиале «Клевцы» КУП «Витебскоблдорстрой» Лиозненского района	319
Серебро С. В., Панасюга Н. П. Залог успеха – качество продукции.....	322
Соколовский И. А., Недюхина О. М. Конкурентная среда ДПУП «ОршаСырЗавод» на рынке плавленого сыра.....	324
Ячценко А. И., Быков В. В. Управление качеством продукции молочного скотоводства в ОАО «Присожье» Славгородского района.....	327

Секция 4. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Савич Д. А., Кокиц Е. В. Недостатки текущей системы информирования в управлении производством в отраслях АПК.....	331
Савич Д. А., Недюхина О. М. Организация системы обучения персонала по использованию информационных технологий в АПК Республики Беларусь.....	334
Чирва А. А., Минина Н. Н. Информационные системы в логистике и проблемы их эффективного применения.....	338

Секция 5. УПРАВЛЕНИЕ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Ропот В. Г., Недюхина О. М. Совершенствование системы управления в растениеводстве в условиях развития цифровой экономики.....	341
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Секция 6. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Демидчик В. В., Недюхина О. М. Система мотивации труда на предприятии ОАО «Стародорожский райагросервис».....	345
Демидчик В. В., Недюхина О. М. Совершенствование системы мотивации и стимулирования труда на предприятии ОАО «Стародорожский райагросервис».....	348
Корякина Д. Д., Кокиц Е. В. Стимулирование работников в РУСП «Сельскохозяйственная э/б «Устье».....	351
Острикова Я. В., Шафранский И. Н. Мотивация и способы ее решения в вузе.....	356
Острикова Я. В., Шафранский И. Н. Изменение условий труда как фактор мотивации	359
Пацукевич О. В. Целевая подготовка как фактор мотивации труда в АПК Республики Беларусь.....	362

Петкун Н. А., Недюхина О. М. Сущность, методы и основные категории мотивации персонала	365
Семёнов А. О., Кокиц Е. В. Роль внутренней мотивации в достижении профессиональных целей	368
Сущенко Д. Л., Недюхина О. М. Мотивация управленческого труда.....	370
Чирва А. А., Недюхина О. М. Основные теории мотивации.....	373
Шафранский И. Н. Методика оценки мотивации студентов.....	377

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
МЕНЕДЖМЕНТА В АПК

Сборник научных статей по материалам
VII Международной научно-практической конференции

Горки, 29–30 июня 2023 г.

Редактор *Е. П. Савиц*
Технический редактор *Н. Л. Якубовская*

Подписано в печать 08.08.2023. Формат 60×84¹/₁₆. Бумага офсетная.
Ризография. Гарнитура «Таймс». Усл. печ. л. 22,44. Уч.-изд. л. 20,52.
Тираж 20 экз. Заказ .

УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия».
Свидетельство о ГРИИРПИ № 1/52 от 09.10.2013.
Ул. Мичурина, 13, 213407, г. Горки.

Отпечатано в УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия».
Ул. Мичурина, 5, 213407, г. Горки.