

## КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ОАО «ГОМЕЛЬСКАЯ ПТИЦЕФАБРИКА»

Кузнецова Е.В. – студентка 3 курса факультета ветеринарной медицины

Научные руководители - Базылев М.В., Линьков В.В., канд. с.-х. наук, доценты

УО «Витебская ордена «Знак Почёта» государственная академия ветеринарной медицины», г. Витебск, Республика Беларусь

**Аннотация.** Проведённые производственные исследования трудовых ресурсов крупнотоварного сельскохозяйственного предприятия ОАО «Гомельская птицефабрика» позволили установить, что несмотря на определённые трудности и проблемы, стоящие перед кадровой службой и руководством предприятия, в целом процесс находится под контролем, поддаётся планированию и осуществлению рациональной производственно-экономической деятельности предприятия.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, категории работников, качество труда, рентабельность производства.

Трудовые ресурсы любого предприятия, их качественный (образовательный, возрастной) уровень – это самая главная составляющая производственного успеха [3–7]. В сельскохозяйственном производстве, в особенности, там, где используются промышленные технологии, внедрены достижения научно-технического прогресса, широко применяются высокотехнологичные средства производства, значение трудоворесурсного потенциала предприятия имеет важность как никогда раньше [1,2, 4]. В этой связи, представленные на обсуждение материалы исследований по анализу используемых трудовых ресурсов в условиях крупного агропромышленного производства являются актуальными, предполагающими тщательное изучение и, востребованными большим количеством заинтересованных товаропроизводителей сельскохозяйственной продукции.

Цель исследований заключалась в изучении количественно-качественного состава трудовых ресурсов специализированного сельскохозяйственного предприятия ОАО «Гомельская птицефабрика» для оптимизации устойчивой работы хозяйства. При достижении поставленной цели решались следующие задачи: производилось изучение возрастного и образовательного уровня работников предприятия; осуществлялась систематизация полученных данных, их анализ и интерпретация. Исследования проводились в производственных условиях крупнотоварного агропредприятия ОАО «Гомельская птицефабрика» в 2018–2020 г.г. (2018–2019 г.г. сбор изучаемых материалов, 2019 г. – заключительный сбор материалов, их обработка и анализ. В качестве основных материалов исследований использовались данные строгой государственной отчётности, годовые отчёты предприятия, наблюдения и учёты. Методика исследований общепринятая. Методологической базой исследований служили методы сравнений, логический, синтеза, прикладной математики.

Проведённые исследования позволили оформить полученные данные в таблицу 1, в которой приводятся краткие сведения об общей численности трудоворесурсного потенциала анализируемого предприятия.

Таблица 1 – Основные производственные характеристики трудовых ресурсов, задействованных в экономической и инфраструктурной общепроизводственной деятельности ОАО «Гомельская птицефабрика» (по состоянию на 01.01.2020 г.)

Анализируемые показатели	Всего	Проценты
Численность работающих всего:	928	100,0
- численность аппарата управления	189	20,4
- численность промышленно - производственного персонала,	739	79,6
в т.ч. численность основных рабочих	739	79,6

Анализ таблицы 1 показывает, что сформировавшийся трудовой коллектив ОАО «Гомельская птицефабрика» представлен 928 работниками, характеризующихся различной направленностью собственной профессиональной деятельности. При этом, численность аппарата управления составляет 189 специалистов (в общей численности это 20,4 %), а численность технических исполнителей достигла 739 человек (79,6 %). Отмеченные данные характеризуют направленность процессов производства, при которых один управленец в среднем является руководителем пяти исполнителей технологической схемы производства.

Изучение возрастного и образовательного состава работников ОАО «Гомельская птицефабрика» характеризуется данными, представленными в таблице 2.

Таблица 2 – Возрастная и образовательная структура работников, задействованных в производственных и инфраструктурных процессах на ОАО «Гомельская птицефабрика» (по состоянию на 01.01.2020 г.)

Анализируемые показатели	Возраст:							Всего
	20–25	25–35	35–40	40–45	45–50	50–55	55+	
- численность работников с высшим образованием, чел.	11	38	16	13	20	25	9	132
- со средним специальным образованием, чел.	20	83	67	13	9	17	33	253
- с профессионально-техническим образованием, чел.	3	37	91	60	40	8	14	253
- со средним образованием, чел.	6	62	98	57	60	10	8	301
- с базовым образованием, чел.	0	0	0	0	0	0	0	0
Итого:	40	220	272	143	129	60	61	928

Из таблицы 2 видно, что среди наиболее проблемных мест трудообеспеченности, имеется текучесть высококвалифицированных кадров с высшим образованием в возрасте после 35-ти лет, так как в возрастном пределе 25–35 лет численность данной категории работников составляла 38 человек (28,8 % от общей численности трудовых ресурсов предприятия с высшим образованием), а в пределах 35–40 лет таких работников имелось в наличии только 16 человек (12,1 %). Вместе с тем, численность персонала с профессионально-техническим образованием в данных же возрастных группах составила соответственно 37 человек (14,6 % от общей численности данной категории) и 91 человек (36,0 %). По остальным анализируемым позициям, конечно тоже имеются определённые проблемы, но их значительно меньше. Анализ показывает, что подобное положение дел складывается по следующим причинам, для наглядности представленным в виде следующего рисунка.

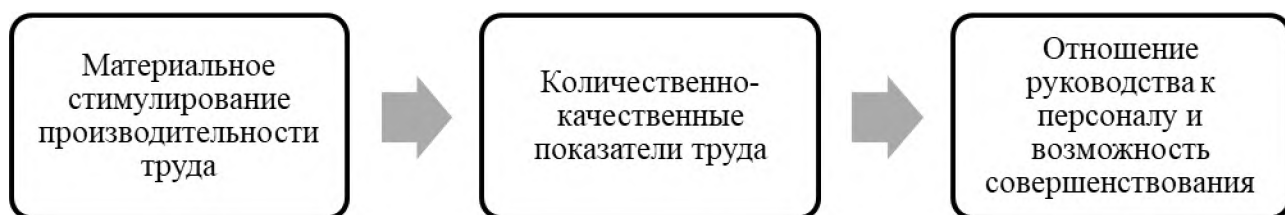


Рисунок – Формирование и повышение качества труда работников агропредприятия

Из рисунка видно, что главными мотивационными стимулами, способствующими закреплению, становлению и развитию кадрового потенциала ОАО «Гомельская птицефабрика» являются: материальное, а нередко и моральное стимулирование производительности труда (выступающее, даже, как сверхмотивация в выполнении производственных заданий); современность оборудования и предметов труда, которые в сочетании с высокой технологической дисциплиной, полномасштабным использованием промышленных технологий производства позволяют осуществлять работу с уровнем рентабельности за годы исследований 2,3–6,9 % (в удельном весе реализованной продукции 63,4 % составляют куриные яйца); отношение руководства и специалистов предприятия к производственному персоналу в целом хорошее, постоянно поощряется повышение квалификации работников, стимулируется использование прогрессивных форм организации труда. Всё это указывает на высокий внутренний потенциал трудовых ресурсов фабрики.

Очень интересен сам подход профессиональной деятельности кадровой службы ОАО «Гомельская птицефабрика», при котором кадровики, обладая в целом большими властными полномочиями в наборе, контроле, стимуляции и совершенствовании трудоворесурсного потенциала предприятия стараются осуществлять свою работу планомерно, заранее предусматривая и учитывая текучесть кадров, сложности с квотированием жилищного фонда для вновь прибывших (в особенности молодых специалистов с высшим образованием), качество труда которых напрямую зависит от созданных инфраструктурных условий производственно-экономической и социокультурной деятельности, в которой птицефабрика интегративно увязана.

Таким образом, представленный краткий анализ трудоворесурсного потенциала ОАО «Гомельская птицефабрика» свидетельствует о благоприятных перспективах дальнейшей успешной производственно-экономической деятельности предприятия.

#### Литература

1. Адаптивные особенности промышленного птицеводства в условиях ОАО «Гомельская птицефабрика» / М. В. Базылев [и др.] // Сельское хозяйство – проблемы и перспективы : Сборник научных трудов; Т. 41 «Зоотехния». – Гродно : ГГАУ, 2018. – С. 3–10.
2. Внутрихозяйственные резервы птицеводства в условиях ОАО «Гомельская птицефабрика» / Е. А. Лёвкин [и др.] // Ученые записки учреждения образования «Витебская ордена «Знак Почета» государственная академия ветеринарной медицины» : научно-практический журнал. – Витебск, 2019. – Т. 55, вып. 1. – С. 148–153.
3. Матусевич Ю. В. Мотивация и стимулирование труда персонала на предприятии / Ю. В. Матусевич, И. С. Погорельская, Е. И. Бекиш // «Молодежь - профсоюзам, профсоюз - молодежи». 17-научная сессия преподавателей и студентов. УО ФПБ «Международный университет «МИТСО» ВФ. – Витебск : МИТСО, 2014. – С. 222–223.
4. Мезина М. Е. Современные направления повышения производительности труда работников агропредприятий / М. Е. Мезина, Т. М. Яркова // Вестник Вятской ГСХА. – 2020. – № 1. – С. 7.
5. Рохина А. Н. Анализ муниципального управления развитием системы образования / А. Н. Рохина // Вестник Вятской ГСХА. – 2019. – № 1. – С. 10.
6. Сиваков Ю. Л. Особенности становления и развития личности в современной системе социально-экономических отношений / Ю. Л. Сиваков // Социальные источники развития предпринимательства : сборник материалов XI Республиканской студенческой научно-практической конференции (Минск, 22 февраля 2019 г.) / Институт предпринимательской деятельности. – Минск : Ковчег, 2019. – С. 16–18.
7. Советов А. В. О системе земледелия. Рассуждения, представленные физико-математическому факультету Санкт-Петербургского университета, для получения степени доктора сельского хозяйства магистром А. Советовым / А. В. Советов. – Санкт-Петербург, 1867. – У1, 2886 с.