

ского, Каргалинского, Мартукского, Мугалжарского и Хромтауского районов, в том числе малых городов, таких как Алга, Кандыагаш и Хромтау.

Таким образом, инновационные методы, биологические приемы и цифровые технологии в сельскохозяйственном производстве способствуют качественному решению насущных проблем развития социальной сферы в аграрном секторе региона.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана. Послание Президента Республики Казахстан К. К. Токаева народу Казахстана // Казахстанская правда. – 2019. – 2сент.

2. Указ Президента Республики Казахстана №153 от 29.12.2015 года «Этический кодекс государственного служащего» // Казахстанская правда. – 2015. – 30 дек.

УДК 338.439

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖКХ В СЕЛЬСКИХ РЕГИОНАХ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ АПК БЕЛАРУСИ

О. М. ЛОБИКОВА, ст. преподаватель;
Н. В. ЛОБИКОВА, магистрант
Белорусско-Российского университета,
г. Могилев, Республика Беларусь

Одна из глобальных проблем человечества – обеспечение населения продуктами питания [1, 2]. Продовольственная безопасность Беларуси в настоящее время достигнута. Данный факт зафиксирован в Директиве № 6 Президента Республики Беларусь «О развитии села и повышении эффективности аграрной отрасли» [3].

Агропромышленный комплекс традиционно является для Беларуси системообразующей сферой экономики. В ведение АПК находится производство жизненно важной для общества продукции, а также крупнейший экономический потенциал [4].

Развитие агропромышленного комплекса в большей степени определяет состояние всего народнохозяйственного потенциала, уровень продовольственной безопасности страны, а также социально-экономическую обстановку в обществе [5]. Вопросы обеспечения населения собственными продуктами питания стоят в одном ряду с

вопросами военной безопасности, энергетической проблемой во многих ведущих экономически развитых странах. Необходимость увеличения производительности АПК влечет за собой потребность в эффективных инновационных подходах.

Основой обеспечения устойчивого развития отрасли в целом является экономический потенциал отдельных предприятий, входящих в ее состав, а также организаций, обслуживающих население, проживающее в сельских территориях. Неотъемлемой частью устойчивого развития территорий сельской местности является обеспечение постоянного роста уровня жизни сельского населения.

В развитии АПК нужен комплексный подход, ни одна из проблем не должна быть проигнорирована. Социальный фактор влияет на развитие АПК не меньше технических и финансовых. В сельской местности остро ощущается нехватка квалифицированных кадров.

Сельское население составляет 22 % всего населения страны [6]. Низкий удельный вес сельского населения по отношению к городскому происходит в частности из-за миграции молодежи в городскую местность. Для того чтобы убедить молодые, образованные и перспективные кадры работать на сельхозпредприятиях необходимо создать условия жизни сельскому населению не уступающие, а даже превосходящие городские условия [7]. К таким условиям относятся: уровень заработной платы как в среднем в экономике, комфортные жилищные условия, доступное качественное медицинское обслуживание, высокий уровень среднего образования для детей, возможности внешкольного развития (кружки, секции), обеспечение продуктами в магазинах и т. п. Только в этом случае дополнительный бонус сельской жизни – лучшая, чем в городской местности экологическая обстановка, перевесит чашу весов в сторону жизни на селе.

Повышение качества жизни сельского населения обеспечивается, в том числе эффективностью работы предприятий жилищно-коммунального хозяйства. Экономический потенциал предприятий ЖКХ в сельских регионах является сложной, динамичной и многоуровневой категорией и складывается из максимальных возможностей предприятия, определенных находящимися в их распоряжении ресурсами для эффективной деятельности с целью удовлетворения требований рынка с учетом факторов внутренней и внешней среды.

В настоящее время в системе жилищно-коммунального хозяйства на селе существует ряд проблем, обусловленных комплексным действием материально-технических, организационных и социально-

экономических факторов. Среди основных проблем, стоящих перед отраслью можно выделить высокий уровень износа оборудования, несоответствие финансового состояния условий управления компаний и организаций ЖКХ с условиями рыночной экономики, низкое качества предоставляемых населению услуг и низкую отдачу от использования ресурсов. В системе коммунального хозяйства в сельской местности в настоящее время существуют противоречия, вызванные следующими фактами: жилищно-коммунальные хозяйства стали коммерческими организациями и, соответственно, основная их цель – получение максимальной прибыли; при этом тарифы за жилищно-коммунальные услуги населению и плата за текущий ремонт на содержание объекта не могут быть выше установленных нормативов, что регламентируется действующим законодательством. Эти противоречия влияют на производственно-хозяйственную деятельность организаций ЖКХ и на эффективность взаимодействия между различными участниками рынка жилищно-коммунальных услуг. При этом сложные объективные условия хозяйствования не отменяют необходимость организации успешной деятельности предприятий ЖКХ на селе.

Одним из факторов успешной деятельности, поддающихся регулированию руководством предприятия, является эффективное использование трудовых ресурсов. На предприятии ЖКХ в сельских регионах человеческий капитал, в зависимости от уровня квалификации, ответственности, заинтересованности работников может стать как положительным, так и отрицательным фактором производственной деятельности.

Персонал сегодня становится одним из основных ресурсов в достижении конкурентных преимуществ. Роль человеческого фактора в условиях нестабильной экономики переходит в ранг ключевых категорий и становится в один ряд с техническими и экономическими факторами. Поэтому поиск направлений повышения качества персонала становится все актуальнее.

Одна из основных кадровых проблем предприятий ЖКХ в сельских населенных пунктах – текучесть кадров. Решать кадровые проблемы необходимо путем создания эффективной современной системы управления человеческим капиталом. Данная система включает этапы: подбор персонала, его рациональное использование, систему оценки выполненной работы, методы мотивации персонала [8].

Разработка эффективной системы управления персоналом, которая будет учитывать особенности деятельности предприятия, дает возможность предприятию более эффективно выполнять поставленные

задачи производственно-хозяйственной деятельности. Анализ современного положения мотивации персонала на предприятиях ЖКХ в сельских регионах показывает отсутствие эффективных рычагов, способных в достаточной степени стимулировать эффективную трудовую деятельность работников. Система управления человеческими ресурсами предназначена для обеспечения персонала, организации эффективного использования, профессионального и социального развития.

Среди факторов, влияющих на формирование системы управления персоналом, можно выделить внешние и внутренние.

Внешние факторы включают: рынок труда, требования трудового законодательства и конъюнктуру.

К внутренним относятся: цели предприятия, корпоративное управление, персонал, организационную культуру, специфику управления персоналом и перспективы развития.

Группы, факторов, влияющих на формирование системы управления персоналом

Внешние факторы	Внутренние факторы
Рынок труда Требования трудового законодательства Конъюнктура рынка	Цели предприятия Размер предприятия Организационная культура Состав персонала Перспективы развития Направления деятельности предприятия Особенности менеджмента

Следует выделять следующие задачи, управление персоналом в комплектации штата согласно долгосрочной и краткосрочной стратегиям развития, а также согласно вопросам производства, включая ожидаемые финансовые результаты; создание системы подготовки для системы управления; внедрение надлежащих мер для руководителей, которые не могут выполнять задачи; сосредоточения отдела управления персоналом на достижении конкретных результатов операционной деятельности.

Важнейшими методами управления персоналом становятся:

- финансовые приемы, оказывающие влияние через сравнение затраченных материальных и трудовых ресурсов и конечных результатов в виде заработной платы;
- организационно-директивные методы – методы непосредственного воздействия, основанных на документальном закреплении должностных обязанностей, дисциплине;

– психологические методы – мотивация, продвижение статуса, социальное планирование.

Кроме традиционных методов, необходимо активно применять современные методы управления персоналом – это инструменты, основанные на индивидуальности, интеллектуальности и способности каждого работника. Необходимо усиление зависимости оценки работы кадров от комплекса факторов: состояния производственной, исполнительской, трудовой дисциплины, подготовка высококвалифицированных кадров для сельского хозяйства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Галюжин, С. Д. Проблема голода – важнейшая экологическая проблема / С. Д. Галюжин, А. С. Галюжин, О. М. Лобикова // Вестник Белорусско-Российского университета. – 2008. – № 4 (21). – С. 157–167.

2. ООН : Цели в области устойчивого развития. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/issues/people/energy/> Дата доступа : 28.09.2018.

3. Директива Президента Республики Беларусь № 6 от 4 марта 2019 г. «О развитии села и повышении эффективности аграрной отрасли» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [president.gov.by > view > direktiva-6-ot-4-marta-2019-g-20628/](http://president.gov.by/view/direktiva-6-ot-4-marta-2019-g-20628/) – Дата доступа : 19.11.2019.

4. Лобикова, О. М. Обеспечение продовольственной безопасности как фактор, определяющий будущее цивилизации / О. М. Лобикова, Н. В. Лобикова, С. Д. Галюжин // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. – 2017. С. 104–109.

5. Галюжин, С. Д. Пути решения продовольственной проблемы / С. Д. Галюжин, О. М. Лобикова // Материалы, оборудование и ресурсосберегающие технологии материалы международной научно-технической конференции. – 2008. С. 180–181.

6. Тетеринец, Т. Инновационная восприимчивость кадрового потенциала АПК Беларуси / Наука и инновации. – № 5 (195). – 2019. – С. 38– 44.

7. Лобикова, О. М. Продовольственная и экологическая безопасность как элементы национальной безопасности Беларуси / О. М. Лобикова, Н. В. Лобикова, С. Д. Галюжин // Приемы повышения плодородия почв и эффективности удобрения: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной памяти ученых: Анны Ивановны Горбылевой, Юрия Павловича Сиротина и Валима Ивановича Тюльпанова / редкол.: Т. Ф. Персикова (отв. ред.) [и др.]. – Горки : БГСХА, 2019. – С. 190–191.

8. Лобикова, О. М. Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии МУКП «Жилкомхоз» / О. М. Лобикова, Н. В. Лобикова // Стратегические приоритеты развития экономики и ее информационное обеспечение: Материалы научной конференции молодых ученых и преподавателей вузов. – Краснодар, 2018. – С. 230–238.