

Таким образом, каждый этап по разработке и выводу на рынок нового продукта находит свое отражение в маркетинговой программе как на стадии проектирования продукта, так и на стадии практических действий по его созданию, выведению на рынок и продажам. Составление программы маркетинга по итогам анализа маркетинговой среды и постановки маркетинговых целей предприятия призвано обеспечить эффективность маркетинговой деятельности в заданном бизнес-направлении. Достигают установленные цели путем организации и регламентации деятельности маркетинговых служба во взаимодействии с персоналом других подразделений, через контроль за результатами программы, посредством оперативной корректировки процессов в случае необходимости.

Список литературы

1. Голубков Е.П. Маркетинг для профессионалов: практический курс: учебник и практикум. М.: Издательство Юрайт, 2019. 474 с.
2. Завгородняя А.В. Маркетинговое планирование: учебное пособие для вузов / А.В. Завгородняя, Д.О. Ямпольская. М.: Издательство Юрайт, 2021. 340 с.
3. Коммерческая деятельность: учебник и практикум для вузов / И.М. Синяева, О.Н. Жильцова, С.В. Земляк, В.В. Синяев. М.: Издательство Юрайт, 2021. 404 с.
4. Тимохина Г.С. Маркетинг-менеджмент: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2019. 200 с.

УДК 338.4

О.А. Пересыпкина, Е.И. Чучкалова
О.А. Peresyapkina, E. I. Chuchkalova

Российской государственной профессионально-педагогический университет
Екатеринбург, Россия
Russian State Vocational Pedagogical University
Yekaterinburg, Russia
Lika_tin@mail.ru

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МАЛОГО СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ КАК УСЛОВИЕ ЕГО РАЗВИТИЯ HUMAN RESOURCE POTENTIAL OF A SMALL AGRICULTURAL ENTERPRISE AS A CONDITION FOR ITS DEVELOPMENT

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы оценки и развития кадрового потенциала малого сельскохозяйственного предприятия в аспекте формирования устойчивых позиций его дальнейшего функционирования и расширения.

Annotation. The article deals with the issues of evaluation and development of the personnel potential of a small agricultural enterprise in the aspect of the formation of stable positions for its further functioning and expansion.

Ключевые слова: крестьянское фермерское хозяйство, кадровый потенциал малого предприятия, оценка кадрового потенциала, устойчивое развитие малого предприятия.

Keywords: peasant farming, personnel potential of a small enterprise, assessment of personnel potential, sustainable development of a small enterprise.

Проблема малого предприятия сельскохозяйственной отрасли заключается в необходимости работникам выполнять широкий функционал и сохранять высочайший уровень взаимодействия между всеми работниками. С целью повышения эффективности работы предприятия необходимо вкладываться в развитие кадрового потенциала сотрудников крестьянского фермерского хозяйства (КФХ). Развитие сотрудников, их профессиональных компетенций, объединение общей идеей положительно скажется на росте производительности, качестве, ассортименте продукции, как итог, повысив рентабельность фирмы [1].

В ходе оценки кадрового потенциала предприятия, Крестьянского (фермерского) хозяйства, были применены следующие методы: метод приведения, прямого счета, опроса и экспертной оценки [2]. Проводя оценку кадрового потенциала КФХ, были выделены следующие компоненты системы показателей:

- 1) социально-демографические компоненты,

- 2) производственные компоненты,
- 3) управленческие компоненты,
- 4) психологические компоненты [3].

Каждый компонент раскрывается 3 показателями, актуальными для вида экономической деятельности предприятия и фактических условий его функционирования (рисунок 1).



Рисунок 1 – Система показателей, характеризующих кадровый потенциал

Оценка кадрового потенциала проводилась бальным методом, как на основе опросов работников предприятия, так и на анализе нормативно-правовых документов компании. Для наглядности оценка кадрового потенциала приведена в качестве лепестковой диаграммы (рисунок 2). Все полученные значения приведены в одни единицы измерения – баллы [4].



Рисунок 2 – Значение показателей оценки кадрового потенциала КФХ

На основе полученных результатов оценки целесообразно предложить следующий комплекс мероприятий для повышения уровня кадрового потенциала: сотрудникам, не имеющим профессиональной подготовки предлагается помощь в прохождении специализированных образовательных курсов; для остальных работников предлагается ввести

систему краткосрочного повышения квалификации с последующей аттестацией и переаттестацией. Следует модернизировать систему поощрений с учетом результатов аттестации. Сотрудников, добросовестно и эффективно осуществляющих свой труд, рекомендуется включить в кадровый резерв, таким образом, в будущем иметь возможность расширить количество отделов, внести новые руководящие должности за счет собственных работников. Открыв вакантные места на ферме, предлагается привлечь студентов среднего профессионального образования, тем самым обновлять коллектив сотрудников молодыми кадрами [4].

Приведенные рекомендации, согласно осторожной экспертной оценке, позволят увеличить выручку предприятия до 10% за счет реорганизации бизнеса, посредством изменения и улучшения качества кадрового состава КФХ.

В приведенном прогнозе (с учетом затрат на мероприятия) рентабельность продаж компании повысится в 1,86 раза, как следствие роста объемов продаж и прибыли компании. Опираясь на проведенный расчет, КФХ в прогнозе более полно использует свои материальные, трудовые, денежные ресурсы, что влечет за собой рост в последующих годах прибыли от вложенных средств. Развитие кадрового потенциала компании позволяет использовать имеющиеся трудовые ресурсы с максимальной возможной отдачей. Мотивируя и совершенствуя комфортные условия для сотрудников КФХ, создается возможность непрерывного развития предприятия.

Список источников

1. *Александрова М.В.* Терминологический анализ понятия «кадровый потенциал» и его адаптация к современным условиям функционирования промышленных предприятий // Молодой ученый. 2016. № 9 (113). С. 461-465.
2. *Балынская Н.Р.* Система управления кадровым потенциалом современной организации // Вопросы управления. 2016. №2 (20). С. 214-220.
3. *Акбулатова А.М.* Основные направления совершенствования кадровой политики // Аллея науки, 2018. №1(17). С. 3-4.
4. *Хрусталёв А.В.* Формирование кадровой стратегии и кадровой политики организации // Концепт, 2017. Т. 39. С. 3081-3085.
5. *Суловицкая Г.В.* Механизмы развития кадрового потенциала опорных университетов России. Пенза: Пензенский государственный университет, 2019. С. 5-6. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizmy-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-opornyh-universitetov-rossii>

УДК 339.13

К.С. Потеряева, В.А. Шапошников
K.S. Poteryaeva, V.A. Shaposhnikov

Российский государственный профессионально-педагогический университет
Екатеринбург, Россия
Russian State Vocational Pedagogical University
Yekaterinburg, Russia
poteryaeva.ks06@gmail.com

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ НА ПРИМЕРЕ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА ЕКАТЕРИНБУРГА

MODERN TRENDS AND PROBLEMS OF THE DEVELOPMENT OF THE SPHERE OF PUBLIC CATERING ON THE EXAMPLE OF THE RESTAURANT BUSINESS OF YEKATERINBURG

Аннотация. Данная статья посвящена современным тенденциям и проблемам развития сферы общественного питания. Рассмотрены особенности развития сферы общественного питания в РФ. Отражены основные проблемы на примере ресторанного бизнеса города Екатеринбурга. Обозначены тенденции развития.

Annotation. This article is devoted to modern trends and problems in the development of public catering. The features of the development of the sphere of public catering in the Russian Federation are