

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I» (Российская Федерация)

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»



СБОРНИК

***МАТЕРИАЛОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ***

***«Аграрная наука в обеспечении продовольственной
безопасности и развитии сельских территорий»***

25 января - 08 февраля 2021 г.

Луганск, 2021

УДК 63:338.439.02 (063)
ББК 40:65.32-98я43

Сборник материалов Международной научно-практической конференции «Аграрная наука в обеспечении продовольственной безопасности и развитии сельских территорий» (Луганск, 25 января-08 февраля 2021 г.). - Луганск: ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, 2021. - 393 с.

В научном издании кратко изложено содержание докладов, представленных в рамках Международной научно-практической конференции «Аграрная наука в обеспечении продовольственной безопасности и развитии сельских территорий». В разделах обзорно представлены материалы конференции по основным направлениям: биологические науки, технические науки, сельскохозяйственные науки, ветеринарные науки, экономические науки, гуманитарные науки. В рамках конференции были заслушаны отчеты по результатам научных работ сотрудников, преподавателей, аспирантов, докторантов и соискателей ученых степеней ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, выполненных в 2020 году, а также доклады гостей конференции в режиме онлайн. Всего было заслушано более 230 докладов на актуальные темы аграрной науки. В работе конференции также приняли заочное участие гости из других высших учебных и научных учреждений ЛНР, ДНР, Российской Федерации, Республики Беларусь, Таджикистана, Республики Ирак.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ КОНФЕРЕНЦИИ:

Председатель: Пронько Ю.А. - министр сельского хозяйства и продовольствия Луганской Народной Республики.

Сопредседатель: Матвеев В.П. - ректор ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, канд. техн. наук, доцент, заслуженный работник образования Луганской Народной Республики, почетный профессор ЛГАУ;

Заместитель председателя: Худoley А.В. - проректор по научной работе ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, канд. экон. наук, доцент;

Члены оргкомитета:

Запорожцева Л.А. - врио проректора по научной работе ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ, д-р экон. наук, профессор;

Бреус Р.В. - декан факультета землеустройства и кадастров ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, канд. техн. наук, доцент;

Власов А.В. - декан факультета пищевых технологий ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, канд. с.-х. наук, доцент;

Гнатюк С.И. - декан биолого-технологического факультета ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, канд. с.-х. наук, доцент;

Денисенко А.И. - декан агрономического факультета ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, канд. с.-х. наук, доцент;

Изюмский В.А. - заместитель декана инженерного факультета ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, канд. техн. наук, доцент;

Чекер В.Н. - начальник центра гуманитарного образования ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, канд. филос. наук, доцент;

Шарандак В.И. - декан факультета ветеринарной медицины ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, канд. ветеринар. наук, доцент;

Шевченко М.Н. - декан факультета экономики и управления АПК ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, д-р экон. наук, профессор;

Ответственный секретарь: Фесенко А.В. - ведущий научный сотрудник НИЧ ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, канд. техн. наук, доцент.

Ответственность за достоверность фактов, цитат, собственных имен, географических названий, названий предприятий, организаций, учреждений и другой информации несут авторы материалов. Высказанные авторами мнения могут не совпадать с точкой зрения организационного комитета и не возлагают на него никаких обязательств.

Тезисы опубликованы с максимальным сохранением авторской редакции.

УДК 63:338.439.02 (063)

ББК 40:65.32-98я43

Печатается по решению Ученого совета ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ (протокол № 6 от 08.02.2021)

© ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, 2021

© Коллектив авторов, 2021

Аграрная наука в обеспечении продовольственной безопасности и развитии сельских территорий

Издепский В.И., Издепский А.В. Распространение гнойно-воспалительных процессов в области пальцев у коров в зависимости от способа их содержания	226
Карпенко Л.Ю., Козицына А.И., Бахта А.А. Корреляционная оценка показателей общего клинического анализа крови собак крупных пород	227
Карпенко Л.Ю., Алистратова Ф.И. Изучение эффективности использования интервальных гипоксических тренировок у мышей с асцитной карциномой эрлиха	228
Кузьмина Ю.В. Диагностическая значимость цистатина С при хронической почечной недостаточности у кошек.....	231
Нестерова Л.Ю. Биохимические показатели сыворотки крови собак при гепаторенальном синдроме	233
Павлова А.В., Пименов Н.В., Иванникова Р.Ф., Бордюгов К.С. Бактериологические исследования респираторного аппарата мелких домашних животных при воспалительных патологиях	234
Пищугина Н.А. Диагностика анемии телят.....	238
Стужук Д.А., Енин М.В., Бордюгов К.С. Реакция организма кошки домашней на травму ..	243
Хащина А.Ю. Информативность клинико-биохимических показателей печени и почек у собак	230
Шарандак В.И. Состояние фосфорно-кальциевого обмена у коров.....	244
Шарма Л.В., Кочарян В.Д. Возможность применения хирургического метода лечения новообразования молочной железы собак	246
Яншина А.А. Иммуностимуляция телят	249

СЕКЦИЯ 5. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Бессмертная В.В. Мотивация и стимулирование труда как основа повышения кадрового потенциала предприятия	252
Бублик М.Б. Стратегические ориентиры государственного планирования в Луганской Народной Республике	254
Бурнукин В.А. Соляной В.Г. Сущность и значение государственного стратегического планирования	257
Вавулин Л.С., Чуйкова О.А. Кадровая политика и современные методы подбора персонала на предприятии	260
Волкова О.В. Направления совершенствования инвестиционной политики.....	263
Вольвак Ю.С. Формирование организационно-экономического механизма функционирования предприятий малого бизнеса в сельском хозяйстве	266
Воронкин А.В. Математическое моделирование процессов экономической безопасности хлебозаводов ЛНР	268
Денисенко И.А., Пономарёв А.А. Обеспечение продовольственной безопасности - условие устойчивого развития региона	271
Зуйкова О.А. Оценка современного состояния производства молока в Республике Беларусь..	273
К и з л и к Т. А. К л а с с и ф и к а ц и я р е з е р в о в у в е л и ч е н и я к о н к у р е н т о с п о с о б н о с т и а г р а р н ы х	

предприятий

275

УДК 331.108.26

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Вавулин Л.С., Чуйкова О.А.

ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный педагогический университет» г. Луганск, ЛНР

Актуальностью исследования заключается в том, что экономические отношения в современных рыночных условиях формируются под давлением жёсткой конкурентной борьбы. Совершенствование кадровой политики, понимание и использование методов подбора персонала являются актуальными, и ставит перед руководителями предприятий высокие требования относительно подбора персонала.

Целью исследования является изучение современных методов набора и отбора персонала. Выбор конкретных методов подбора персонала зависит от специфики деятельности предприятий в условиях жёсткой рыночной конкуренции, в том числе с учётом конкурентной борьбы на рынке труда.

Задачей данного исследования являются изучение различных методов подбора персонала и информирование руководителей и специалистов кадровой службы о наличии как классических или традиционных методы отбора персонала, так и современных прогрессивных формы отбора персонала для практического использования разнообразных методов подбора персонала в практической деятельности кадровой службы предприятий.

Современные экономические отношения формируются под давлением жёсткой конкурентной борьбы, что ставит перед руководителями предприятий высокие требования относительно подбора персонала. Для решения данной задачи от предприятий требуется продуманная комплексная кадровая политика предприятия, важнейшим направлением которой является непосредственно используемые механизмы подбора и отбора претендентов на имеющиеся вакантные должности. Стратегия предприятия представляет собой систему норм и правил, которые определяют вектор развития предприятия. При этом важной составляющей стратегической политики предприятия является непосредственно кадровая политика, реализуемая руководством предприятия, которая формирует подходы и принципы в отношении формирования на предприятии трудовых ресурсов.

Современная кадровая политика предприятия должна быть направлена на рыночные условия хозяйствования в условиях конкурентной борьбы на рынке труда. Главная цель кадровой политики предприятия состоит в обеспечении в настоящее время и будущем каждого рабочего места, каждой должности персоналом соответствующей профессии и надлежащей квалификации [5].

На современном этапе экономического развития, кадровая политика предприятия включает следующие основные направления:

- маркетинговую деятельность относительно персонала;
- планирование текущих потребностей в персонале;
- прогнозирование потребностей в персонале с учётом создания рабочих мест с внедрением новых передовых технологий;
- организацию деятельности по привлечению, подбору, оценке и аттестации персонала, его профориентации;
- отбор и распределение на рабочие места персонала, на основании имеющейся квалификации;
- рациональное распределение и эффективное использование персонала, оптимизацию его численности;
- рационализацию и оптимизацию затрат на персонал;
- создание механизмов стимулирования и мотивации для повышения

производительности труда;

- подготовку и внедрение программ для профессионального развития персонала;
- научную организацию труда, в том числе в части создания комфортного рабочего места;
- обеспечение необходимого уровня качества труда и результатов труда;
- обеспечение требуемой безопасности и охраны здоровья персонала;
- анализ причин текучести кадров и выбор механизмов снижения влияния выявленных причин;
- разработку проектов совершенствования управления персоналом и оценку социальной и экономической эффективности [4].

Для конкретного предприятия подойдёт такая методика набора и отбора персонала, которая учитывает его специфические особенности функционирования. В связи с этим специалисты, которые выполняют функции по подбору и отбору персонала должны владеть знаниями и навыками, которые помогут обеспечить им оптимальный подбор и отбор квалифицированных и ответственных сотрудников.

Рассмотрим основные традиционные методы подбора и отбора персонала, которые могут быть использованы специалистами кадровой службы предприятия:

- анкетирование используют для получения в документальной и удобной для обработки форме информации о претенденте на рабочее место, а именно: фамилия, имя, отчество, сведения об образовании, опыте работы и о месте проживания, и другие сведения, не являющиеся конфиденциальными данными для человека;
- собеседование является наиболее простым и самым распространённым, не требующим каких-либо дополнительных затрат методом подбора и отбора персонала, дающую возможность получить достаточно объективную информацию о кандидате, о его предыдущем месте и опыте работы, о его личностных качествах;
- тестирование помогает детально определить общий уровень профессиональных качеств и знаний претендента, которые требуются для конкретной должности;
- метод оценки реализуется, как правило, в игровой форме с имитацией возможной реальной рабочей обстановки, что позволит достаточно объективно характеризовать деловые и профессиональные качества претендента;
- резюме содержит информацию об опыте работы претендента и другие сведения, связанные с возможным его назначением на предлагаемую должность, которые он пожелает сам предоставить работодателю в достаточно свободной форме.

Перечисленные выше традиционные методы подбора и отбора персонала являются основными или классическими. Данные методы были проверены временем и подтвердили свою состоятельность. Но жизнь не стоит на месте, и конкуренция на рынке труда возрастает, и возрастают требования к персоналу. Поэтому для выявления требуемых качеств потенциальных работников использование лишь традиционных методов уже недостаточно, и в связи с этим в настоящее время получили развитие современные прогрессивные методики. Проведённое нами исследование выявило, что на настоящий момент помимо традиционных методик отбора персонала, современные прогрессивные методики приобретают бесспорную актуальность.

Рассмотрим основные современные прогрессивные методы подбора и отбора персонала, которые могут быть использованы специалистами кадровой службы предприятия:

- Brainteaser-интервью - метод, основанный на том, что претенденты на вакантные должности должны дать ответ на непростые и «заковыристые» вопросы, либо решить непростые логические задачи, что на способность претендента к аналитическому мышлению, а также выявляет его творческий потенциал. Обычно brainteaser-интервью используется при отборе работников умственного труда и «креативщиков» [1];
- физиогномика - метод, целью которого является определение типа личности

претендента на должность, его душевных качеств и состояния здоровья, исходя из анализа внешних черт лица и его выражения. Так, анализ черт лица помогает выявить особенности характера претендента. В настоящее время многие профессионалы, которые проводят собеседование, используют именно такой метод для подбора персонала [6];

- графология - метод, основанный на анализе почерка. Графология - учение предполагающее наличие устойчивой связи между почерком и индивидуальными особенностями личности [2]. Данный метод помогают сформировать общее впечатление о человеке, исходя из изучения особенностей его почерка;

- астрология - это псевдо учение (с точки зрения официальной науки), согласно которому будущее определяется по движению и расположению небесных тел относительно друг друга. Популярность использования метода невысока, тем более для подбора рядовых специалистов.

- полиграфное обследование - является одним из современных методов, используемых кадровыми службами при подборе и отборе персонала на предприятии, что осуществляет производственную или научно-исследовательскую деятельность с особыми требованиями к персоналу. Несмотря на то, что данный метод нельзя отнести к таким, что напрямую выявляют профессиональные качества претендента на работу, но с помощью таких мероприятий выявляются и оцениваются лояльность по отношению к предприятию и настоящие причины поступления на работу.

В результате проведенного нами исследования, можно сделать вывод о том, что, несмотря на наличие значительного количества методов подбора и отбора персонала, специалисты по кадрам, как правило, прибегают к использованию именно классических методов, хотя всё большую популярность приобретают и новые прогрессивные формы. Существенным обстоятельством является не наличие в использовании у кадровой службы большого количества различных методов подбора и отбора персонала, а именно профессионализм и эффективность их реализации на практике. При этом универсального и подходящего всем метода не существует, однако некоторые исследователи и специалисты в сфере управления персоналом ставят перед собой такую задачу. Также поскольку объективно оценить потенциального сотрудника или претендента на продвижение по службе с помощью одного или двух методов достаточно сложно, то целесообразным представляется создание специфической комплексной комбинация таких методик, подходящих конкретному предприятию или для конкретной вакантной должности.

Список литературы

1. Денисова А.В. Нетрадиционные методы подбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности / А.В. Денисова // Управление персоналом, 2017. - №24. - С. 66 - 70.
2. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта / И.Б. Дуракова - М.: Центр, 2018. - 156 с.
3. Жув Д. Подбор персонала: пер. с фр. / Д. Жув - СПб.: Издат. дом «Нева», 2014. - 96 с.
4. Курс лекций по дисциплине «Управление персоналом» / сост. Ю.Н. Юрлов, Г.Л. Орлянская. - Череповец; ИМИТ СПбГПУ, 2019. - 168 с.
5. Покропивный С.Ф. Экономика предприятия: учебник / под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2013. - 605 с.
6. Рошаль В.М. Физиогномика. / В.М. Рошаль - СПб.: Астрель-СПб, 2017. - 144 с.