

ОСОБЕННОСТИ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Д. Ю. Галыгина

*Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный
технический университет», г. Минск*

Научный руководитель Н. А. Логвинович

В настоящее время умение эффективно работать в команде высоко ценится работодателями. Самоорганизованность, ответственность, коммуникабельность, толерантность – необходимые и важные способности каждого члена команды. Использование командной работы на сельскохозяйственных предприятиях – ключевой инструмент, ориентированный на решение задач, связанных с достижением определенных целей и участием членов команды в производственных процессах. Например, для проведения успешной посевной кампании разрабатывается рабочий план проведения весенних полевых работ; определяются соответствующие мероприятия; создаются рабочие группы, где перед каждой группой ставятся определенные задачи, которые она должна достигнуть и т. д.

Командой принято называть небольшие группы, от трех до двенадцати человек, работающих вместе для достижения поставленных целей. А командной работой считается успешная и результативная деятельность, направленная на определенный результат. В результате такого взаимодействия возможно достигнуть гораздо наилучших результатов, чем работая в одиночку. В слаженной команде все обязанности четко распределены между работниками. Например, одни разрабатывают идеи для дальнейшего развития сельскохозяйственного предприятия (например, внедрение ресурсосберегающих технологий), другие работают над поставленными задачами (например, на 2022 г. стоит задача – увеличить объемы производства сельскохозяйственных культур – зерна, картофеля, свеклы, по сравнению с предыдущим годом), третьи устанавливают контакты с потенциальными партнерами, тем самым улучшая качество продукции для поддержания ее конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках [1].

Нами выделены следующие главные особенности командной работы:

1. Совместная работа: благодаря ей достигаются поставленные цели и задачи более эффективными, действенными способами.

2. Умение совместно решать проблемы: каждый член команды несет ответственность за то, чтобы внести равнозначный вклад, предложить свои идеи для решения возникшей проблемы, что в результате позволит прийти к наилучшему возможному решению.

3. Совокупность уникальных качеств каждого члена команды: каждый участник группы может предложить свои уникальные знания и умения для того, чтобы помочь другим членам команды. Совместная работа и обмен этими качествами позволит сотрудникам быть более продуктивными в будущем.

4. Адаптивность: способность эффективно реагировать на всевозможные изменения в рабочей среде, тем самым адаптироваться к новым условиям и привлекать других в сам производственный процесс.

5. Коммуникация: обмен информацией между сотрудниками с целью нахождения проблем и поиска решений.

В процессе исследований командной работы на сельскохозяйственных предприятиях нами отмечены следующие эффекты:

- экономия времени – команда быстро и эффективно решает задачу, на которую обычно уходит много времени;
- повышение качества производимой продукции – снижение брака;
- креативность: команда разрабатывает нестандартные решения для того, чтобы достигнуть поставленных целей;
- координация: каждый из членов команды гибко участвует в координации работ.

В первую очередь для командной работы нужны высококвалифицированные специалисты, профессионалы, обладающие нужными знаниями, навыками и опытом. Но также приоритет стоит отдавать и молодым кадрам. Так, с внедрением цифровизации, автоматизации аграрная отрасль становится все более и более конкурентоспособной, инновационной. Новые технологии позволяют молодым специалистам повышать эффективность своего труда, увеличивать результаты сельскохозяйственного производства.

В частности, студенты Белорусского государственного аграрного технического университета изучают теоретический материал на лекционных и семинарских занятиях, а во время прохождения практики могут пробовать себя в сфере сельского хозяйства в реальных условиях, тем самым его развивать и улучшать. Самое главное – это желание работать в аграрном секторе, быть активным, коммуникабельным, ответственным, целеустремленным, а также желание работать в команде для того, чтобы достигнуть поставленных целей и задач. Помимо этого нужно быть открытым к получению новых знаний, умений и навыков.



Рис. 1. Студенты БГАТУ осваивают аграрный сектор на практике

На наш взгляд, одной из причин нехватки кадров в сельском хозяйстве – отсутствие мотивации у молодых людей идти в аграрный сектор. Во многом отток молодежи происходит из-за неустроенности сельских территорий, либо же неосведомленности молодежи в особенностях работы в сельском хозяйстве. Для этого молодые специалисты должны получать практику и учиться слаженно работать в команде, знакомиться со сферой в реальных условиях. Соответственно нужно разрабатывать программы стажировки, активнее привлекать молодежь работать в команде, потому что в этом и есть будущее отрасли.

Таким образом, важность командной работы обусловлена тем, что, во-первых, это мощный инструмент эффективного достижения целей предприятия и реализации поставленных внутри нее задач; во-вторых, это инструмент для личностного и про-

фессионального роста каждого сотрудника, который является членом этой команды; в-третьих, благодаря командной работе специалисты могут не только приобрести новые знания, навыки, но делиться ими с другими специалистами данной отрасли [2].

Литература

1. Зинкевич-Евстигнеева, Т. Д. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Ф. Фролов, Т. М. Грабенко ; под ред. Т. Д. Зинкевич-Евстигнеевой. – СПб. : Речь, 2004. – 304 с.
2. Резник, С. Д. Эффективная команда менеджера / С. Д. Резник, В. Г. Куликов. – Ростов н/Д : Феникс, 2005. – 288 с.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОКОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В. А. Шабар

*Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный
технический университет», г. Минск*

Научный руководитель Л. А. Казакевич

Производственный потенциал организации определяется эффективным использованием имеющихся ресурсов, техники и технологий, передовых форм организации производства. В аграрном секторе производственный потенциал представляет собой потенциальный объем производства продукции, потенциальные возможности использования основных средств, сырья и материалов, профессиональных кадров [1]. Для перерабатывающих организаций АПК концентрация материальных, человеческих и финансовых ресурсов обеспечивает производство конкурентоспособной продукции [2].

Целью данных исследований является изучение проблемы стабилизации и дальнейшего наращивания производственного потенциала молокоперерабатывающей организации на примере Солигорского филиала ОАО «Слуцкий сыродельный комбинат». Эффективное использование производственного потенциала позволяет организациям адаптироваться к сложившимся социально-экономическим условиям и рыночной ситуации.

В Республике Беларусь насчитывается более 60 предприятий, осуществляющих переработку молока. Ведущими среди них являются ОАО «Савушкин продукт», ОАО «Беллакт», ОАО «Молочный мир», ОАО «Минский молочный завод № 1». Это обуславливает острую конкурентную борьбу между ними.

Солигорского филиала ОАО «Слуцкий сыродельный комбинат» прошел долгий путь становления и развития, прежде чем стать современным высокотехнологическим предприятием, которым оно является сегодня. На предприятии постоянно обновляется технологическое оборудование, что позволяет наращивать производственные мощности и выпуск продукции. Ежедневно перерабатывается около 200 т сырья. Основные виды продукции – это молоко, кефир, сметана, творог традиционный, масло сладкосливочное, творожные пасты и массы, напитки йогуртные, пахта, сыворотка, творожные десерты, кисломолочные напитки, сыры мягкие, сыры плавленые, сыр сушеный с тмином, заменитель цельного молока. В табл. 1 приведены данные об объемах производства продукции за 2020 и 2019 гг.