

**Библиографический список**

1. Хаммер М. Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе / М. Хаммер, Дж. Чампи; пер. с англ. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 1997. – 332 с.

2. Российское экономическое чудо: сделаем сами. Прогноз развития экономики России до 2020 года. – М.: Деловая литература, 2007. – 352 с.

3. Белоусов Р.А. Эволюция системы воспроизводства российской экономики: от кризиса к развитию / Р.А. Белоусов. – М.: МАКСпресс, 2006. – 396 с.

4. Бочаров С.Н. Организация интегрированных образований по производству продовольствия: теория, методология и практика: автореф. дис. ... докт. экон. наук. – Барнаул, 2009.

5. Ксенофонтов М.Ю. Теоретические и прикладные аспекты социально-экономического прогнозирования / М.Ю. Ксенофонтов. – М.: ИСЭПН, 2002. – 312 с.

6. Ксенофонтов М.Ю. О необходимости перехода на новую парадигму разработки и реализации агропромышленной политики / М.Ю. Ксенофонтов, Д.Е. Козин, М.А. Поскачей, Н.Н. Сапова // Проблемы прогнозирования. – 2008. – № 4. – С. 3-10.

7. Терновой А.И. Стратегия эволюционного развития агропромышленной корпорации / А.И. Терновой. – М.: ЛКИ, 2009.

8. Учитель Ю.Г. SWOT-анализ и синтез – основа формирования стратегии организации / Ю.Г. Учитель, М.Ю. Учитель. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2010. – 328 с.



УДК 330.003.1:331.108(571.15)

**М.В. Носкова**

**ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ «КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ»**

***Ключевые слова:** теория, модель развития, экономическая категория, кадровый потенциал, неустойчивость определения категории в теоретической и прикладной науке, экономические ресурсы, особенности трансформации имеющихся ресурсов в потенциал, индивидуальный кадровый потенциал, кадровый потенциал персонала.*

**Введение**

Особенности развития отечественной науки, связанные с переходом от одной экономической системы к другой, обусловили разнообразие и вместе с тем некую несопоставимость научных терминов, так как в формировании современных наряду с заимствованными из зарубежной теории терминами и определениями употребляется терминологическая база предшествующего экономического периода развития России. Отсутствует единое мнение и относительно содержания поня-

тий «кадровый потенциал» и «трудовой потенциал». Многие исследователи настаивают на равнозначности этих категорий, но при сопоставлении механизмов образования этих терминов были выявлены существенные различия, что и потребовало дополнительных теоретических исследований в данной области.

**Объекты и методы**

Определение структуры категории «кадровый потенциал» на основе теоретического моделирования – важнейший методологический вопрос, позволяющий корректнее сформулировать понятие, установить факторы, влияющие на его развитие, с помощью предложенной теоретической модели. Механизм формирования исследуемой категории в авторском видении демонстрируется в модели процесса образования самого понятия, схематично изображённого на рисунке.

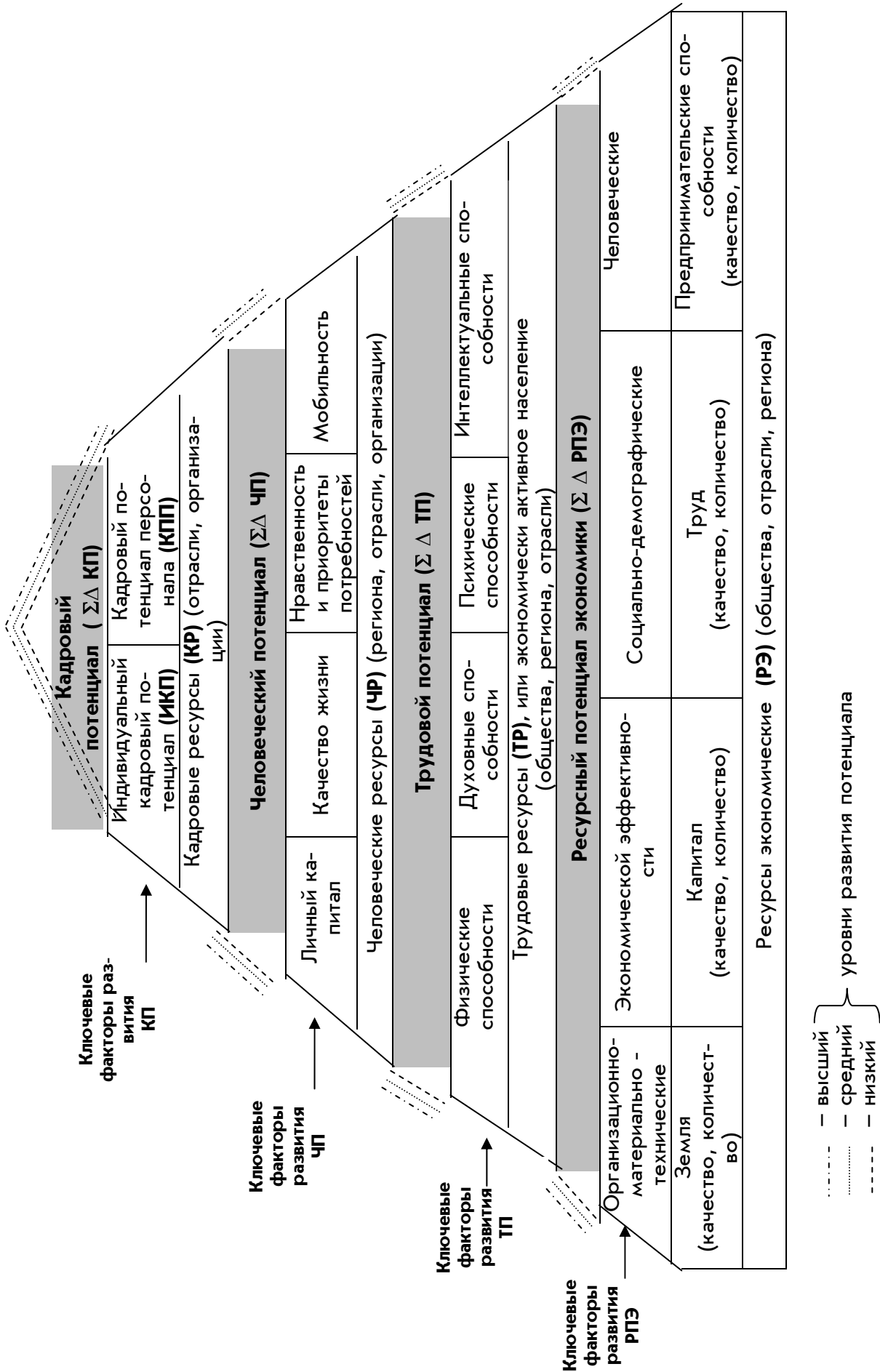


Рис. Модель развития понятия «кадровый потенциал» ( $\Sigma\Delta$  КП) как экономической категории

Выявление возможных соотношений и условий взаимодействия, рассмотренных в модели структур (ресурсов) в единой системе механизм их трансформации в потенциал является тем основным вопросом, решение которого позволяет подойти к более глубокому и научному объяснению сущности категории «кадровый потенциал», определяющей направление развития и дальнейшую его реализацию.

### Результаты и их обсуждение

В результате проведенного теоретического анализа было выявлено, что количественные и качественные характеристики потенциала любого ресурса зависят не только от его текущего состояния (количества и качества), но и условий (сред) внутреннего взаимодействия самих ресурсов, а также соотношения воздействия сил внешних ключевых факторов, представленных в модели за периметром пирамиды.

Поскольку характеристики потенциала постоянно изменяются во времени, то за его условное обозначение был принят показатель  $\Sigma\Delta$ , а величина его изменений изображена в указанной модели прерывистыми линиями, предполагающими различные уровни развития потенциала (низкий, средний, высокий).

В основании представленной модели рассматривается *ресурсный потенциал экономики* ( $\Sigma\Delta RPЭ$ ), который развивается на базе взаимодействия классических экономических ресурсов (*ЭР*) (земля, капитал, труд, предпринимательские способности) под воздействием множества экстенсивных и интенсивных ключевых факторов развития (*РПЭ*), а именно: организационных, материально-технических, экономической эффективности, социально-демографических, человеческих. Уровень развития ресурсного потенциала экономики ( $\Sigma\Delta RPЭ$ ), зависящего от текущей совокупности качественных и количественных составляющих экономических ресурсов, мы рассматриваем как базисную основу развития кадрового потенциала. Отсюда, под ресурсным потенциалом экономики ( $\Sigma\Delta RPЭ$ ) как экономической категорией предлагается понимать совокупные ресурсные возможности общества, способные формировать и максимально удовлетворять различные уровни потребностей в товарах и услугах, динамично возникающих в процессе социально-экономических и трудовых отношений (например, по поводу рационального ис-

пользования обществом имеющихся в наличии ресурсов).

По мнению автора, движущей силой развития ресурсного потенциала экономики и всех последующих категорий указанной модели является рабочая сила трудовых ресурсов, которые, в свою очередь, рассматриваются автором не только как ресурс, но и как исходное понятие в анализе развития категории «кадровый потенциал».

Следуя логике выбранного анализа, широко применяемое понятие «трудовой потенциал» невозможно раскрыть, не прибегая к исследованию сути понятия «трудовые ресурсы», отсюда вполне объяснима наблюдающаяся тенденция к отождествлению этих двух категорий. Считаем, что такое отождествление неприемлемо, поскольку понятие «трудовые ресурсы» обозначает лишь количественную основу трудового потенциала ( $\Sigma\Delta TP$ ). А такие качественные характеристики, как физические, духовные (умственные), психические, интеллектуальные, демографические, присущие населению, развитые в условиях конкретного времени и географической местности, являются его *ключевыми факторами развития* (*ТП*).

Предложенная трактовка даёт возможность определить понятие «трудовой потенциал» ( $\Sigma\Delta TP$ ) как специфический, социально-экономический объект статистического изучения, характеризующийся совокупностью явных возможностей населения страны или региона определенного возраста, обладающих необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием и практическим опытом для общественно-полезной деятельности [1].

Однако установленная категория «трудовой потенциал» не решает задачи данного исследования, потому как человек выступает в таком случае обезличенным трудовым ресурсом (формируемом и используемом), тогда как в современных условиях он представляется самодостаточным субъектом трудовых отношений с приоритетной целью активной самореализации в труде.

А вот понятие «человеческие ресурсы» (*ЧР*), представленное в модели, отражает, на наш взгляд, главный экономический ресурс любого общества, стабильное экономическое развитие которого возможно только при создании условий для его воспроизводства, развития, использования с учетом интересов каждого человека. Бесспорно, понятие «человеческие ресурсы»

уже понятия «трудовые ресурсы», поскольку содержит в себе совокупность только социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств, которые при воздействии различных условий среды и определённых факторов способствуют развитию человеческого потенциала.

Понятие «человеческий потенциал» относительно новое и его место в системе общепризнанных категорий, применяемых в экономической науке, пока еще не определено. Считаем, что это понятие не является чисто экономическим, поскольку оно характеризует в большей степени физические и психические возможности работника, психологические особенности человека, индивидуальность его поведения в группе и обществе, его мировоззрение, что даёт возможность утверждать, что данное понятие находится на стыке разных областей знаний. Потому как под человеческим потенциалом понимается способность, возможность и потребность людей обучаться и трудиться в условиях постиндустриального общества, основанного на информационно и интеллектуально ёмких технологиях. При этом способность человека трудиться определяется в первую очередь величиной совокупности его врожденных способностей, таланта, запаса здоровья, приобретенных знаний, опыта и квалификации, а потребность трудиться – системой его ценностей и предпочтений, наличием мотивации, структурой его интересов, степенью активности, а возможность полноценного, творческого и доставляющего удовлетворение труда во многом зависит от качества жизни населения [2, 3].

Если потенциал можно определить как обобщенную, энергетическую характеристику ресурсов (экономических, трудовых и т.д.), привязанных к месту и времени, то человеческий потенциал можно представить как личный капитал (в его реальном исчислении), сформированный в определённых социально-экономических условиях [1].

Однако и при таком состоянии его научной разработки понятие «человеческий потенциал» приобретает все большее методолого-практическое значение, способствуя поиску новых резервов и методов социально-экономического развития, утверждению нового стиля и методов управления кадрами, особенно на микроуровне. Таким образом, необходима категория, раскрывающая многогранность,

системность и специфическую функциональность современного экономического процесса.

Данным требованиям отвечает, на наш взгляд, понятие, венчающее представленную модель развития, «кадровый потенциал», развивающийся под воздействием синергии индивидуальных и коллективных (персонала) *ключевых факторов развития КП*:

- *индивидуального кадрового потенциала*, отражающего способности и возможности каждого отдельно взятого работника организации, особенно линейных менеджеров и руководителей предприятий;

- *кадрового потенциала персонала*, позволяющего количественно измерить возможности участия в производственном процессе как одного работника, так и всего трудового коллектива, развивающегося только в случае наличия синергии, напрямую зависящей от особенностей системы управления организацией [2].

Таким образом, особенности механизма образования понятия «кадровый потенциал» заключаются в том, что он развивается, а не формируется, как это общепринято, на основе соединения количественной и качественной ресурсной составляющей, т.е. имеет определённую ресурсную структуру, трансформирующуюся в некую энергетическую. Энергетические структуры, называемые потенциалом ресурса, возникают в течение длительного времени под воздействием ключевых факторов на условия их взаимодействия и состояния структурных элементов самих ресурсов, которые служат основанием для дальнейшего преобразования в кадровый потенциал соответствующего уровня [3].

### Заключение

Таким образом, кадровый потенциал – это не только теоретическая, но и социально-экономическая категория, отражающая участие каждого работника организации в производстве с учётом его психофизиологических, личностных и профессиональных индивидуальных потенциалов, проявляющихся в форме индивидуального кадрового потенциала, развивающегося в результате синергетического эффекта взаимодействия работников персонала в форме различных уровней кадрового потенциала персонала (высокий, средний, низкий).

Степень (уровень) развития кадрового потенциала показывает: с количественной стороны – необходимость привлечения к участию в производстве как неквалифицированных, так и профессионально-подготовленных кадров, а с качественной – возможность развития скрытых способностей личных потенциалов штатных работников, формируемых коллективной работой в процессе систематического обучения и повышения квалификации.

Уровень, то есть качество развития кадрового потенциала, напрямую зависит от принятой в отрасли политики профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, а также от социально-экономических факторов и политико-демографических условий её реализации.

#### Библиографический список

1. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 495 с.

2. Носкова М.В. Особенности развития индивидуального кадрового потенциала сельского хозяйства / М.В. Носкова // Россия. Земля. Крестьянство: матер. Всерос. Ильинской науч.-практ. конф. (12-13 ноября 2009 г.). – Курган: Изд-во Курганской ГСХА, 2009. – В 2 т. – Т. 1. – 497 с.

3. Носкова М.В. Механизм и факторы развития кадрового потенциала сельского хозяйства / М.В. Носкова // Материалы Международной заочной конференции по проблемам агрокомплекса (15 октября 2009 г.). – Красноярск: Изд-во КрасГАУ, 2009. – 737 с.



УДК 631.15:636.4

И.С. Курмаева,  
К.А. Жичкин

## ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТРАСЛИ СВИНОВОДСТВА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

**Ключевые слова:** свиноводство, государственная поддержка, дотации, субсидирование процентной ставки, научные исследования, страхование и льготное кредитование, компенсация материальных и производственных затрат, регулирование цен, государственные интервенции, премирование.

### Введение

В процессе формирования и совершенствования системы государственной поддержки отрасли свиноводства необходимо обобщение зарубежного опыта государственного регулирования, выявление общих его принципов и приоритетов.

Многие известные ученые в своих работах анализируют направления, методы, цели, уровень государственного вмешательства в отрасль свиноводства в разных странах.

Обобщая мировой опыт, С.В. Жаргова разделила страны мира на три основные группы в зависимости от проводимой политики в области свиноводства:

- импортоориентированные – страны, импортирующие 70% и более продукции свиноводства;

- экспортоориентированные – страны, имеющие благоприятный климат в области свиноводства (США, Канада, Япония, Новая Зеландия и т.д.);

- страны с протекционистской политикой самообеспечения свининой (страны ЕС – Эстония, Венгрия, Румыния, Латвия, Литва, Чехия, Словакия и т.д.) [1].

По мнению В.С. Крылова, главные направления регулирующей деятельности государства в большинстве развитых стран в области свиноводства ориентированы на следующие мероприятия:

- гарантированная максимальная обеспеченность государства в свинине;

- поддержка стабильной экономической ситуации в отрасли свиноводства;

- достижение максимального уровня доходности в отрасли, создающего его привлекательность для инвестиций;

- ограничение избыточного производства;