

ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В СВЕТЕ НОВОЙ ПАРАДИГМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Ключевые слова: синергетика, теории сложных систем, условия самоорганизации, предприятия сельского хозяйства, совершенствование организации сложной динамической системы, особая организационная культура, эмерджентность самоорганизации системы управления, кадровый потенциал – источник возникновения синергетического эффекта организации.

Введение

Стремительно внедряемые технологические инновации, особенно в области компьютерной техники и коммуникаций, геномной инженерии, биотехнологий, сделали бизнес-среду АПК изменчивой и непредсказуемой. Уже доказано, что организационно-экономические и особенно технологические стороны производственной деятельности агропромышленного комплекса становятся все более зависимыми от субъективного человеческого фактора, сложившегося в коллективе предприятия социально-психологического климата, процесса развития кадрового потенциала, который может не только стимулировать, но и сдерживать развитие, ставящее под сомнение возможность реализации новых проектов, связанных с освоением сельских территорий и развитием сельскохозяйственного производства в целом.

Сталкиваясь с новой действительностью, менеджеры сельскохозяйственного производства обнаружили, что недавние основополагающие бизнес-модели становятся малоэффективными. Теоретики и практики менеджмента пришли к мнению, что традиционные иерархические теории и модели «часового механизма», позволяющие предсказывать и контролировать процессы развития производства до конца XX в., требуют замены на более органические модели и нелинейный путь мышления.

Объекты и методы

Одним из многочисленных направлений, разрабатываемых в рамках новой парадигмы управления, отвечающей предъявляемым требованиям, по мнению автора,

является теория сложных систем, которая вошла в лексикон бизнес-сообщества и менеджмента в 90-х годах прошлого века. Идеи теории сложных систем помогут понять, как предприятия и организации сельского хозяйства адаптируются к окружающей бизнес-среде. Первыми исследователями теории сложных систем были Герберт Симон, Карл Веик, Бернс и Сталкер, Чарльз Перро, Джеймс Марч. В настоящее время теория сложных систем интенсивно развивается в рамках таких направлений, как синергетический менеджмент и теория организаций, иногда под названиями «сложная стратегия» (complexity strategy) или «сложная адаптационная организация» (complex adaptive organization).

Результаты и их обсуждение

Синергетика, или теория сложных систем, – научное направление, изучающее законы самоорганизации систем различной природы. Самоорганизацией называется системное явление самопроизвольного возникновения и автономной поддержки сложных структур, порядков и согласованного поведения. Это новый подход к управлению организационными системами ориентирован на распознавание, запуск и поддержку самоорганизующих тенденций [1].

Центрами по изучению синергетического менеджмента считаются Институт Санта-Фе, Центр по изучению сложных систем (Университет Мичигана), Гарвардская бизнес-школа, Лондонская школа экономики, Институт новой Англии. Основополагающие идеи новой управляющей парадигмы развиты в работах П. Андерсона, Р. Аксельрода, Янира Бар-Яма, Ричарда Сила [2-4].

Термин «синергетика» был введен Г. Хакеном для обозначения междисциплинарного направления, обозначающего «Самоорганизацию, целенаправленный процесс, в ходе которого создается, воспроизводится или совершенствуется организация сложной динамической системы» [5].

Исходя из традиций, опираясь на основополагающий замысел Г. Хакена и фор-

мулировку, данную В.В. Суворовым, можно дать определение синергетики как процесса (греч. *synergetikos* – совместный, согласованно действующий) – это научное направление, изучающее процессы образования массовых (коллективных) взаимодействий объектов (элементов, подсистем): 1 – происходящие в открытых системах в неравновесных условиях; 2 – сопровождающиеся интенсивным обменом информацией подсистем с системой и системы с окружающей средой; 3 – характеризующиеся самопроизвольностью (отсутствием жесткой детерминации извне) поведения объектов (подсистем), сочетающейся с их взаимодействием и 4 – имеющие в результате упорядочение, самоорганизацию, уменьшение энтропии, также эволюцию систем [5, 6].

В основе новой управленческой парадигмы теории самоорганизации (синергетики) был выявлен ряд актуальных для развития кадров АПК постулатов:

- организация – это сложная система, во многом похожая на живые организмы;
- поскольку система сложная, поэтому предсказать результат ее изменений по большому счету невозможно;
- результативнее, когда инициатива изменений исходит изнутри организации;
- организация изменений состоит не в их планировании, а в том, чтобы способствовать самоорганизации системы;
- цель консультанта по менеджменту – не изменять организацию, а помочь ей стать более подготовленной к изменениям [7].

По нашему мнению, в указанных постулатах новой теории управления раскрываются особые процессы во внутреннем механизме эффективной работы сельскохозяйственного предприятия, которые в силу её специфики нельзя создать, исправить или перенять в одночасье, а которые нужно выращивать как в живой системе. В основе данного подхода лежит понимание, что живые системы нельзя комплектовать, собирать как детали, их нужно развивать, а затем, реализуя достигнутый уровень, совершенствовать их в развитии. Процесс развития начинается с малого организма (ИКП), который растет, формируя себя, и то, каким он станет, зависит от взаимодействий, закладывающихся внутри системы в период роста, т.е. в период профессионального обучения. Поэтому невозможно знать заранее, как должны взаимодействовать между собой мириады компонентов сложной

системы, чтобы функционировать согласованно. Ключ к созданию организации заключается в осознании того, что это не может быть строго контролируемый отдельный акт творения, а скорее, эволюция или путь к желаемому результату.

Изучение теории поведения сложных систем окончательно развеяло представление автора о единственном пути развития кадрового потенциала сельского хозяйства. Новый взгляд на самоорганизацию как теорию управления и как сложную систему позволил обратить внимание на ряд положений, которые, на наш взгляд, являются определяющими для процесса подготовки будущего профессионала-агрария, которые приведены ниже в форме таблицы.

Как мы понимаем, главная цель процесса самоорганизации – достижение состояния самовоспроизвольного возникновения и поддержания условий согласованного поведения в системе управления – состояния эмерджентности организации. А организация, в отличие от самоорганизации, может характеризоваться, например, образованием однородных стабильных статических структур.

Решающим условием возникновения эмерджентности является связность в процессе изменения отношений между сотрудниками организации, приводящая к образованию новой бизнес-экосистемы организации, а в подобной совокупности – и к новому внешнему окружению (среде). Созданная особая экосистема способствует вовлеченности кадров в процесс развития компании, дает возможность, воплощать свои решения, а не навязанные сверху. Предоставление достаточных возможностей порождает разнообразие во всех видах культурно-эмоционального, интеллектуального потенциала.

Появляются условия для возникновения и распространения огромного количества информации (слухи, догадки, предположения), порождающей обменную энергию с окружающей средой. В целях пресечения распространения недостоверных информационных потоков необходимо, на наш взгляд, децентрализовать власть и информационные потоки, предполагая открытость, являющуюся фундаментальным свойством сложных систем. Потому как эмерджентность может быть быстро подавлена, если сотрудники чувствуют беспокойство относительно изменений в своей организации.

Условия самоорганизации развития кадрового потенциала предприятий сельского хозяйства

Основные положения самоорганизации	Характеристика условий проявления самоорганизации предприятий сельского хозяйства
Особая организационная культура, создаваемая участниками процесса = (ИКП) * n	Совокупность понятий, ценности, идей, убеждений, разделяемых большинством (основным ядром) работников, формирующих культуру организации и действующих как её фильтр для подбора кадров. Возникает на протяжении длительного времени, в результате бесчисленных взаимодействий сотрудников, приводящих к подсознательному изменению индивидуальных принципов, общепринятых персоналом организации, потому и не может быть «навязанной»
Ценность людей как живых объектов управления, предполагающая заботу о сотрудниках	Результат взаимодействия людей, оказывающий различное влияние на процессе трудовой деятельности, формирующий культуру персонала предприятия, а значит, и систему управления в целом. Альтернативами результатов воздействия может быть высокая степень креативности и инноваций, на основе создания условий для развития творческого потенциала, а может, наоборот, безразличие и равнодушие к результатам своей деятельности (механическому выполнению стандартных функциональных обязанностей), отсюда и значимости в коллективе
Коммуникация – внутренние и внешние связи между сотрудниками, построенные по принципу обратной связи в цепочке сложных систем	Является одним из главных инструментов адаптации и координации системы к изменяющимся условиям внешней среды. Отчуждённость работников приводит к отсутствию, каких-либо связей
Кадровый потенциал – главный источник возникновения синергетического эффекта организации	Дающего значительное усиление совместного труда, нежели обособленное выполнение поставленной задачи. Во внешней среде дающего $2 \times 2 = 5$, а не 4 проявляется в увеличении скорости распространения новшеств и инноваций
Обязательное наличие разнообразия	Поскольку мерой сложности системы является разнообразие её состояния, то чем больше разнообразия, тем более разнообразны вариантами решений. А коллективы или команды, лишённые разнообразия, обречены на единомышление и принятие однотипных решений
Невозможность полного контроля системы – роль руководителя	Поскольку любой элемент системы не обладает достаточными возможностями для контроля всей системы. Развивать систему как единое целое, поощрять обучение и саморазвитие, а не указывать, кому и что делать, поддерживать развитие тенденций к самоорганизации, поощрять отрицательные и предотвращать отрицательные тенденции источники и ресурсы для самоорганизации
Развивать (современный) симметрический менеджмент	Обеспечивающий для интенсивного развития управляющий структуры. Отсюда обязанности современного менеджера – создание особой атмосферы системы норм, правил, способствующей возникновению симметрии
Условия, способствующие процессу эффективной самоорганизации	<ul style="list-style-type: none"> - доступно и своевременно распространять информацию; - удовлетворять потребности персонала, а не свои, как это принято у нас; - проявлять творчество и смекалку для рационального пути решения вопросов; - доверять друг другу
Экспериментирование (метод проб и ошибок)	Постоянно находится в творческом поиске, принимая ошибки и просчеты обучения
Эмерджентность самоорганизации системы управления	Самоорганизация, возникающая самопроизвольно как следствие эмерджентности, поэтому не имеющая направления, которой можно управлять, создавая условия для проявления эмерджентности, означающей появление новых свойств, качеств, структур, моделей поведения на макроуровне, возникающих только из-за взаимодействий на микроуровне

Чётко установленные высшим руководством предполагаемые границы изменений должны быть проницаемыми, работая по простому принципу: что не запрещено, то разрешено.

Заключение

Таким образом, для результативного процесса самоорганизации развития кадрового потенциала предприятий сельского хозяйства необходимы, на наш взгляд, определённое время и терпение, поскольку её качество зависит от синергии развития индивидуального кадрового потенциала (ИКП) отдельных работников, которая в случае возникновения гармоничного взаимодействия коллектива в процессе трудовой деятельности трансформируется в эмерджентность, многократно умножая кадровый потенциал персонала (КПП) организации, а при создании условий в большем масштабе – и отрасли (КПО). Причём, чем раньше начнётся указанный процесс в образовательных учреждениях или агентах микроуровня (сельхозпредприятиях), тем меньше понадобится времени и ресурсов для создания условий возникновения эмерджентности как основы самоорганизации – на макроуровне (отрасли АПК).

Потому как результатом самоорганизации становится возникновение взаимодействия (например, сельскохозяйственная кооперация) и, возможно, регенерация динамических объектов (подсистем), более сложных в информационном смысле, чем элементы (объекты) среды, из которых они возникают, отсюда система и ее составляющие становятся динамическими образованиями.

Направленность процессов самоорганизации обусловлена внутренними свойствами объектов (подсистем) в их индивидуальном и коллективном проявлении, а также воздействиями со стороны среды, в которую «погружена» система.

Поведение элементов (подсистем) и системы в целом существенным образом характеризуется спонтанностью – акты поведения не являются строго детерминированными.

Процессы самоорганизации происходят в среде наряду с другими процессами, в частности противоположной направленности, и могут в отдельные фазы существования системы как преобладать над последними (прогресс), так и уступать им (регресс). При этом система в целом может иметь устойчивую тенденцию претерпевать колебания к эволюции либо деградации и распаду.

Говоря о соотношении синергетики и самоорганизации нельзя не отметить, что содержание, на которое они распространяются, и заложенные в них идеи неотрывны друг от друга. Они, имеют и различия. Поэтому синергетику как концепцию самоорганизации можно рассматривать в смысле взаимного сужения этих понятий на области их пересечения.

Библиографический список

1. Пугачева Е.Г. Самоорганизация социально-экономических систем: учебное пособие / Е.Г. Пугачева, К.Н. Соловьевко. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. – 172 с.
2. Anderson P. Complexity Theory and Organization Science / P. Anderson // Organization Science. – 1999. – 10 (3): 216-232.
3. Axelrod R.A. Harnessing Complexity / R.A. Axelrod, M.D. & Cohen // Organizational Implications of a Scientific Frontier. – New York, 2000. – The Free Press.
4. Yaneer Bar-Yam. Making Things Work: Solving Complex Problems in a Complex World / Bar-Yam Yaneer // Cambridge, MA: Knowledge Press. Seel R. Complexity & OD-An Introduction. – 2005. – SBU 19/4/99.
5. Хакен Г. Информация и самоорганизация / Г. Хакен // Московский международный синергетический форум (1996). URL <http://www.iph.ras.ru/~mifs/>.
6. Суворов В.В. Синергетическая концепция самоорганизации / В.В Суворов // http://uni-dubna.ru/~mazny/students/site2/ideal_5.htm.
7. Михеев В.Н. Проектный менеджмент для проектно-ориентированных компаний / В.Н. Михеев // Консалтинг. – 2002. – № 1-2. – С. 16-27.

