

этих двух элементов внутренней среды фирмы. Организационная культура как фактор риска является источником таких рисков событий, как смена стиля лидерства, способов поощрения (наказания) сотрудников, роли фирмы в жизни сотрудников, изменения, связанные с причинами, по которым сотрудники работают именно в данной организации, и др.

Таким образом, задача, поставленная в начале работы, решена лишь частично: модель, изображенная на рисунке, может быть использована только для идентификации внутренних рисков фирмы. Актуальной остается проблема выявления факторов риска внешней и отраслевой среды фирмы, решение которой будет раскрыто нами в следующих работах.

Библиографический список

1. Стандарты управления рисками / FERMA (Федерация европейских ассоциаций риск-менеджеров), 2003. – 15 с.

2. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альбрет, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1997. – 704 с.

3. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Экономистъ, 2003. – 528 с.

4. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Армстронг, Дж. Сондерс, В. Вонг; пер с англ. – СПб.: Вильямс, 1998. – 1056 с.

5. Беляев В.И. Маркетинг: основы теории и практики: учебник / В.И. Беляев. – М.: КНОРУС, 2005. – 672 с.

6. Управление рисками фирмы: программы интегративного риск-менеджмента. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 400 с.

7. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Друкер; пер. с англ. – М.: Вильямс, 2002. – 272 с.



УДК 330.003.1:331.108(571.15)

М.В. Носкова

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Ключевые слова: управление развитием, конкурентоспособность работника, конкурентоспособность персонала предприятия, конкурентоспособность отрасли, классификация ключевых факторов развития, кадровый потенциал сельского хозяйства.

Введение

В связи с тем, что предлагаемая отдельными авторами бинарная классификация факторов управления процессами развития кадрового потенциала сельского хозяйства, по некоторым функциональным признакам не в полной мере отражает их набор, влияющий на качество кадрового потенциала, нам представляется целесообразным исследовать данный вопрос с точки зрения взаимодействия различных факторов отраслевых систем и политики общегосударственных сред развития экономики, сохранив при этом идею

о диалектическом единстве противоположностей, присущую как системам, так и средам.

Объекты и методы

В соответствии с указанными признаками можно предложить классификацию агрегированных ключевых факторов, и условий взаимодействия различных сред, оказывающих взаимное действие на процесс развития «кадрового потенциала» (рис. 1).

Результаты и их обсуждение

Предлагаемая классификация сгруппирована по **субъекту развития** на факторы:

- индивидуального кадрового потенциала (ИКП);
- кадрового потенциала персонала (КПП);
- кадрового потенциала отрасли (КПО), состоящего из:

- кадрового потенциала животноводства (КПЖ);

- кадрового потенциала растениеводства (КПР).

По формам реализации и уровням развития предлагается различать факторы воздействия на **индивидуальный кадровый потенциал**: уровня образования и квалификации (ОК); комплекса знаний (З); навыков (Н); способностей или умений (С); опыта работы (по специальности) (О).

Совокупность вышеуказанных факторов развития индивидуального кадрового потенциала порождает шестой фактор – развития **конкурентоспособности работника** (КР), зависящий от его конкурентных преимуществ, которые определяются компонентами кадрового потенциала и зависят от обстоятельств, непосредственно не связанных с его деятельностью (структурные изменения на рынке труда, демографические сдвиги), а также зависят от состояния развития производственного потенциала самого предприятия (его конкурентоспособности, финансовой устойчивости и т.д.) [1].

Конкурентоспособность работника, характеризующую меру развития индивидуального кадрового потенциала, можно выразить в виде формулы (1).

$OK + Z + H + C + O = \Delta KR = \Delta IKP$, (1)
где ОК – факторы образования и квалификации;

З – фактор знания;

Н – фактор навыки;

С – способности;

О – опыт;

ΔKR – конкурентоспособность работника;

ΔIKP – индивидуальный кадровый потенциал.

На основе понятия «конкурентоспособность работника» сформулировано определение конкурентоспособности персонала предприятия, являющейся интегрированным «ключевым фактором развития» «кадрового потенциала персонала».

«Конкурентоспособность персонала предприятия» – это фактор, регулирующий степень развития «кадрового потенциала» работников предприятия, позволяющий данному предприятию в существующих производственно-экономических условиях производить и сбывать продукцию, которая по своим характеристикам является более привлекательной для потребителей, чем продукция конкурентов.

Проведенный анализ литературных источников позволяет судить о том, что проблема конкурентоспособности как отдельного работника, так и персонала предприятия в целом недостаточно проработана. Более того, практически не изученной остаются проблемы развития конкурентных преимуществ кадрового потенциала, а также взаимосвязи конкурентоспособности отдельных работников и конкурентоспособности всего персонала предприятия.

Механизм развития «кадрового потенциала персонала» можно выразить математически в виде формулы (2).

$KPP = (IKP \times k) + (IPR \times n)$, (2)
где КПП – «кадровый потенциал персонала»;

ИКП – «индивидуальный кадровый потенциал»;

ИПР – «индивидуальный потенциал развития»;

k – численность кадров предприятия;

n – численность персонала предприятия.

Развитие качества «кадрового потенциала персонала» как системы происходит в результате воздействия внутренних и внешних факторов, в совокупности влияющих на развитие третьего фактора конкурентоспособности предприятия, поэтому возникает возможность классификации по месту их формирования.

Указанные на рисунке внутренние факторы воздействия на кадровый потенциал сельскохозяйственного предприятия связаны с улучшением его качественных характеристик, а также с использованием имеющихся кадров в процессе трудовой деятельности. Данные факторы формируются в результате воздействий системы (службы) управления персоналом организации и ее функциональных подсистем.

Внешние факторы больше влияют на качественные и количественные характеристики кадрового потенциала персонала, связанные с его численностью и половозрастной структурой, использованием рабочего времени и формируются во внешней среде сельскохозяйственной организации как прямого, так и косвенного воздействия.

На развитие «кадрового потенциала персонала» влияет решение организационных проблем и их конечные результаты, способствующие превращению организации в саморазвивающуюся систему, использующую свои подразделения в качестве лабораторий передового опыта и втяги-

вающую в процесс принятия решений весь персонал. В результате слаженных взаимодействий совокупностей «индивидуальных кадровых потенциалов» образуется так называемый синергетический эффект, проявляющийся в «корпоративном духе – культуре» организации, структурном подразделении. В результате развивается «потенциал развития персонала» [2].

«Кадровый потенциал отрасли» можно выразить в виде формулы:

$$\text{КПО} = (\text{сумма КПП} \times \text{ж}) + (\text{сумма КПП} \times \text{р}), \quad (3)$$

где КПО – «кадровый потенциал отрасли»;

КПП – «кадровый потенциал персонала»;

ж – численность предприятий животноводства;

р – численность предприятий растениеводства.

Множественность вариантов выбора развития отраслевой экономики (т.е. формирования макросистемы) зависит от факторов, которые можно условно агрегировать на факторы развития «кадрового потенциала животноводства» и факторы развития «кадрового потенциала растениеводства». Для этих основных отраслей сельского хозяйства, имеющих совершенно различный организационно-технологический инструментарий функционирования, существуют аналогичные две группы факторов воздействия на развитие кадрового потенциала: общего политико-экономического развития страны и специфические отраслевые факторы развития, позволяющие определить, какие из них действуют извне, а какие внутри отрасли, и дифференцированно установить уровни регулирования.

Факторы «общего политико-экономического развития страны» изначально задают направление формированию второй группе специфических отраслевых факторов развития «кадрового потенциала отрасли». Так, политические факторы определяются государственной политикой, которая, формируя законодательную базу, реализуя государственные программы рыночной экономики, порождает отраслевые факторы, воздействующие на процесс сложных и поэтапных преобразований, особенно в аграрной сфере. Преобразования касаются разработки устойчивых основ ведения предпринимательской деятельности, последовательного продолжения процессов прива-

тизации с одновременным повышением управляемости государственным сектором экономики, развития конкуренции и монополизации экономики на основе частного предпринимательства, формирования рынков земли и недвижимости, отсюда формируется кадровая политика отрасли. Политическое развитие и прогресс в стране определяют степень свободы граждан как в политическом, экономическом, так и социальных планах.

Общегосударственная аграрная реформа, начатая в конце девяностых годов, существенно изменила систему производственных отношений и структуру сельскохозяйственной отрасли на многоукладную, что обусловило трансформацию кадрового потенциала, его перераспределение по формам собственности.

Следует отметить значительную роль факторов государственной демографической политики, влияющих на качество кадрового потенциала.

С демографическим фактором тесно связан фактор социальной политики государства, обеспечивающий здоровье человека, его пригодность к труду.

Фактор экономического роста государства влияет на производительность труда, здоровье работников отрасли и в настоящее время требует оценки не только применительно к каждому отдельному человеку, но и обществу в целом. В сельском хозяйстве этому фактору развития уделяется крайне недостаточное внимание.

Поскольку «кадровый потенциал отрасли» образуется из «кадровых потенциалов персонала» производственных коллективов и зависит от механизмов их работы в пределах указанных образований, то экономическая стратегия государства должна корректироваться социальной политикой, поскольку именно в социальной сфере реализуются все результаты экономической деятельности, которые определяют уровень жизни работников сельского хозяйства.

Вторая группа «отраслевых факторов развития» кадрового потенциала формируется непосредственно с учётом особенностей развития экономики животноводства и растениеводства исходя из организационной специфики воспроизводства продукции, диктующей свои особенности соответствующих производственно-социальных условий жизнеобеспечения кадров, обоснованных качеством нормативно-правовой базы.

Заключение

Таким образом, для того, чтобы процесс развития кадрового потенциала животноводства и растениеводства был эффективным, необходимо проведение системных социально-экономических изменений, которые должны способствовать поддержанию активного состояния кадрового потенциала как индивидуального, так и персонала предприятия и отраслей в целом. Предполагаемые системные воздействия можно выявить путем постоянного реагирования на изменения как рассмотренных факторов развития персонала, так и в группе отраслевых факторов, идущих от различных подсистем организации и совокупностей взаимодействия, указанных на рисунке основных сред, тем самым обеспечивая мероприятия по решению проблем развития кадрового потенциала сельского хозяйства.

Следовательно, специфика управления развитием кадрового потенциала сельского хозяйства заключается в том, что развитие и реализация потенциала одновременно может осуществляться в разных направлениях.

Во-первых, развитие через повышение уровня «индивидуального кадрового потенциала» конкретного работника и на этой основе увеличения эффекта эмерджентности.

Во-вторых, за счёт системного совершенствования указанных на рисунке сфер развития кадрового потенциала всех уровней, которого требует новая развивающаяся социально-экономическая ситуация в государстве и в отрасли в частности.

В-третьих, кадровый потенциал должен развиваться во взаимосвязи с внутренними и внешними факторами производства и в совокупности с последними определять темпы развития «кадрового потенциала отрасли».

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. Труд и социальное развитие: словарь. – М., 2001. – 891 с.
3. Носкова М.В. Особенности процесса развития кадрового потенциала сельского хозяйства / М.В. Носкова; под ред. д.э.н., проф. И.Е. Бельских // Экономика и управление: проблемы развития: матер. Междунар. науч.-практ. конф. (г. Волгоград, 25-26 ноября 2009 г.): в 3 ч. – Волгоград: Волгоградское научное изд-во, 2009. – Ч. III – 211 с. (142-143).



УДК 338.124.4(470) (075.8)

Ю.Г. Учитель

СИСТЕМНЫЙ КРИЗИС В РОССИИ: ПУТИ ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЯ

Ключевые слова: системный кризис в России, система сбалансированных показателей, гармонизация системных целей, векторы эволюционного развития, фазовые переходы, система совместных ценностей и согласованных целей, золотое сечение в организации.

Введение

Кризис (от греч. krisis – поворотный пункт, исход) – особая ситуация нарушения, обострения привычного функционирования организации, опасного неустойчивого положения, чреватая непредсказуе-

мыми последствиями вследствие отказа механизмов саморегуляции.

Принципиальное различие системного кризиса от локального связано, прежде всего, с тем, что проблемы системного кризиса могут быть решены только системными же средствами. К ним можно отнести следующее: 1) достижение определенного уровня организационной культуры; 2) гармонизация системы целей и ограничений; 3) интеграция усилий стратегических партнеров; 4) готовность к радикальным преобразованиям – реинжинирингу.