

Развитие диверсификации деятельности предприятий АПК, фермерских хозяйств и СПК будет способствовать не только обеспечению занятости населения в связи с его высвобождением в условиях реструктуризации производств, внедрения инноваций, но и рациональному использованию уникального ресурсного потенциала регионов, обеспечению их развития.

Библиографический список

1. Государственная программа «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы» // Пост. Правительства от 14.07.2007 г. № 446. – М., 2007.

2. Запольский М.И. Кооперация и интеграция в аграрном секторе Беларуси / М.И. Запольский. – Минск: Институт экономики НАН Беларуси, 2008. – 318 с.

3. Клейнер Г.Б. Стратегия предприятия / Г.Б. Клейнер. – М.: Дело, 2008. – 568 с.

4. Печаткин В.В. Теоретические и практические аспекты формирования конкурентоспособных кластеров в регионах России / В.В. Печаткин, С.М. Гаймалова // Проблемы современной экономики. – 2009. – № 3(31).

5. Постановление Администрации Алтайского края от 12.03.2009 г. № 88 «Об утверждении ведомственной целевой программы «Развитие сельского туризма в Алтайском крае» на 2009-2012 годы».

6. Dahmen E. Entrepreneurial Activity and the Development of Swedish Industry, 1919-1939 / E. Dahmen. – Stockholm, 1950.

7. Режим доступа: <http://www.agro-tourism.narod.ru>.

8. Режим доступа: <http://www.agro.altai.ru>.



УДК 658.336.8

М.В. Носкова

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ МОДЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Ключевые слова: организационные особенности моделей развития кадров, модель индивидуального кадрового потенциала, модель кадрового потенциала персонала.

Введение

Оценивая кадровый потенциал сельского хозяйства с точки зрения потребностей высокотехнологичного аграрного производства, особое внимание необходимо уделять развитию существующих уровней профессионального образования работников сельского хозяйства для обеспечения кадрами новых форм и сфер аграрной деятельности: агропромышленных холдингов, сельскохозяйственных кооперативов, фермерского и личного сектора, иных структур обеспечения рыночного механизма хозяйствования.

Объекты и методы

В зависимости от основных субъектов реализации предлагается различать две

модели развития кадрового потенциала: «индивидуального кадрового потенциала», «кадрового потенциала персонала». Представим особенности каждой модели в виде её краткой функциональной характеристики.

Результаты и их обсуждение

Первая модель «индивидуального кадрового потенциала» характеризует профессиональную деятельность работника любого уровня образования (начального профессионального, среднего, высшего) или индивидуального предпринимателя, имеющего подготовку в разных областях знаний, с конкретным опытом работы, определённого возраста и пола, обладающего уникальными, личностными и квалификационными характеристиками и качествами, которые во взаимодействии с различными факторами и средами формируют его конкурентные преимущества.

Структура данной модели кадрового потенциала в большей степени складыва-

ется под воздействием «индивидуального потенциала развития» интегрируемого на основе взаимодействия таких ключевых факторов, как: «личный капитал» человека, «качество жизни», системы «нравственности и приоритетов потребностей», а также «мобильности», наглядно представленных на рисунке 1.

Первый фактор «Личный капитал» человека, в авторском понимании, а не общепринятый «человеческий капитал», является базовой основой для дальнейшего развития уровня качества «индивидуального потенциала развития», который, в свою очередь, в процессе профессионального обучения преобразуется в «индивидуальный кадровый потенциал». Поскольку индивидуальные качества и способности человека являются неотделимыми от него и «исчезают» вместе с их обладателем, то составляющие его «нематериальные активы» можно назвать в данном случае «личным капиталом», а не «человеческим капиталом», выражающим качество «человеческих ресурсов» предприятия, региона, страны.

В нашем исследовании подразумеваются индивидуальные характеристики отдельной личности, поэтому «личный капитал» – более подходящее для этого понятие. «Личный капитал» индивида образуется в процессе зачатия под воздействием факторов внутриутробного и первоначального периода развития ребёнка до 5-7 лет [1].

Впоследствии, до периода наступления физической и психосоциальной зрелости (18-21 год), формируется под воздействием множества сред и разнодействующих факторов в его основные «агрегированные» формы и структурные элементы, а именно:

- «генетически обусловленный потенциал развития» (ГОПР) определяющий общее физическое развитие – «здоровье», нервно-психические возможности, развивающие «память», интеллектуальные возможности – формирующие «интеллект» и способствующее развитию мировоззрения взрослого человека – «мировосприятие»;



Рис. 1. Модель развития индивидуального кадрового потенциала (ИКП) профессионала

- «уровень образования и профессиональная подготовка» (*УОПП*), включающие общеобразовательные и профессиональные, социокультурные знания, трудовой опыт, производственное мастерство;

- «когнитивные способности и навыки» (*КСН*), способствующие обладанию специальными знаниями и инструментарием их получения.

Степень своевременности развития вышеуказанных структурных элементов обуславливает соответствующие уровень и качество развития «личного капитала». В течение последующего периода жизни индивида до пенсионного возраста на развитие «личного капитала» воздействуют более сложные социально-экономические условия и ключевые факторы.

Вторым ключевым фактором является «Качество жизни», характеризующее общепринятые знания и умения эффективного ведения домохозяйства, воспитания подрастающего поколения, ведение здорового образа жизни, активное творческое проведение досуга, наличие культуры и здоровых традиций и т.д., удовлетворяющие потребности индивида.

Третьим фактором служит «Система нравственности и приоритетов потребностей», проявляющая важнейшие нравственные личностные качества в соответствующих способностях, комплекс принципов социально-экономического характера, связанных с системой ценностей и мотивации человека к труду, наличие иерархических приоритетов в удовлетворении собственных потребностей в самореализации и окружающих людей, наличие увлечений – хобби и т.д.

Завершающим четвёртым фактором является «Мобильность», раскрывающая способность к перемене места и рода профессиональной деятельности, степень привязанности к месту и среде обитания, семье и трудовому коллективу, работе, способность и желание учиться, стремление к карьерному росту, готовность и возможность изменения социального статуса индивидуума.

Указанные ключевые факторы эффективно воздействуют на уровень и качество «индивидуального потенциала развития», в соответствии с системным свойством эмерджентности – свойством сложных систем, которое порождается взаимодействием элементов и не наблюдается ни в одном из них, если рассматривать каждый из них в отдельности [2].

Благодаря этому свойству путём своевременного сочетания необходимых компонентов у личности закрепляется позиция самоопределяющегося субъекта, что приводит к формированию у него собственных представлений о культуре и альтернативных формах трудового поведения.

В современных условиях индивид стремится найти такую социально-экономическую, статусную, социально-психологическую нишу, которая позволила бы ему реализовать свой индивидуальный кадровый потенциал, обеспечивая достойный уровень жизни, ощущение успеха и собственной удовлетворённости. Отсутствие самоудовлетворения толкает к дальнейшему поиску путей и способов реализации «индивидуального потенциала развития», приостанавливая развитие ИКП в связи с отсутствием синергетического взаимодействия, возникающего в гармоничном коллективе.

В связи с этим можно указать особенности развития кадрового потенциала сельского хозяйства, заключающиеся в том, что общепризнанная категория «кадрового потенциала» отражает развитие потенциально возможного объема совокупностей «личного капитала», обладающего определенными качественными (образование, квалификация, опыт, здоровье, личностные параметры и др.) характеристиками работников, привлечённых в экономику.

Предложенная категория «индивидуального потенциала развития» в теории и на практике может характеризовать крупные изменения в социальном статусе работника, не имеющего профессионального образования (неквалифицированного рабочего, предпринимателя, «практика»). При этом она не отвергает ранее рассмотренные категории, имеющие свое собственное содержание и аспекты применения.

Категория «индивидуальный кадровый потенциал» может характеризовать профессиональную деятельность работника любого уровня образования или индивидуального предпринимателя, имеющего подготовку в разных областях знаний, с конкретным опытом работы, определённого возраста и пола, обладающего уникальными, личностными и квалификационными характеристиками и качествами, которые во взаимодействии с другими факторами и средами формируют его конкурентные преимущества.

Значит «кадровый потенциал» развивается на основе соединения количественной (ресурсной) и качественной (психофизиологической, квалификационной, социальной) характеристик, т.е. имеет и количественную, и качественную структуры, кроме того, «объединяющую их структуру – энергетическую».

Количественная, качественная и энергетическая (синергия, порождающая «корпоративный дух») структуры развивающегося кадрового потенциала вертикальных и горизонтальных уровней управления объектов и субъектов отрасли формируются под влиянием большого числа иных условий и факторов. Различные уровни развития потенциала на рисунке 1 отмечены различными линиями.

Когда мы говорим о кадровом потенциале персонала предприятия, то в этом случае имеет место количественная оценка совокупности качественных параметров

индивидуальных потенциалов, причём в их взаимосвязи, наглядно демонстрируемой в модели рисунка 2.

Согласно классической классификации, осуществляемой по категориям работников, персонал организации условно состоит из «производственного персонала» (основного, вспомогательного, обслуживающего), вкладывающего в процесс производства большую долю физического труда, и «управленческого персонала», осуществляющего управление производством с применением большей доли интеллектуального труда [3].

Рабочие, или «производственный персонал», осуществляют трудовую деятельность в материальном производстве с преобладанием доли физического труда. Они обеспечивают выпуск продукции, ее продвижение в целях обмена и сервисное обслуживание. Производственный персонал условно делится на три составные части:

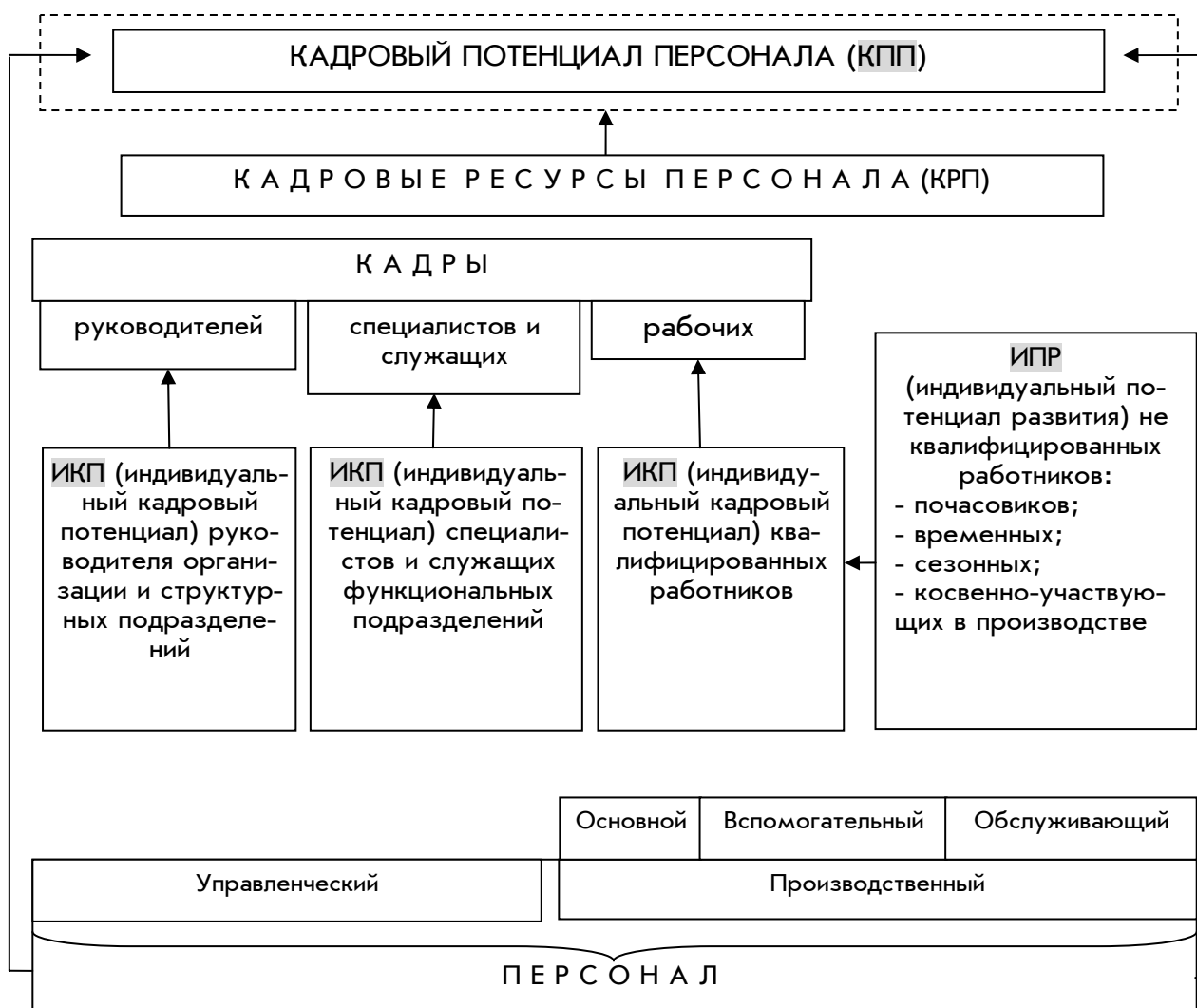


Рис. 2. Модель развития кадрового потенциала персонала (КПП), организации, учреждения

- «основной персонал» – рабочие, занятые в основном производстве;

- «вспомогательный персонал» – рабочие, преимущественно занятые во вспомогательном производстве;

- «обслуживающий персонал» – рабочие, занятые в обслуживающих подразделениях предприятия. Результатом труда «производственного персонала» является продукция в вещественной форме.

«Управленческий персонал» осуществляет трудовую деятельность в процессе управления производством с преобладанием доли умственного труда. Он занят переработкой информации с использованием технических средств управления. Основным содержанием трудовой деятельности «управленческого персонала» являются изучение проблем управления, создание новой информации в виде управленческих решений, изменение ее содержания или формы, выбор наиболее эффективного варианта управленческого решения, реализация и контроль его выполнения. Управленческий персонал условно делится на две составные группы: руководители и специалисты. Принципиальное отличие руководителей от специалистов заключается в юридическом праве принятия решения, степени ответственности и наличии в подчинении других работников [3].

Таким образом, общепринятые категории «кадры» и «персонал» имеют совершенно разные значения и соответствующие функциональные особенности. Понятие «кадры» означает основной подготовленный состав работников организации, учреждения. Термин «персонал» идентичен понятию «кадры» на уровне предприятия или его подразделения, но он характеризует весь личный состав предприятия, включая работающих по найму, постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников.

Наряду со специальной профессиональной подготовкой характерным признаком кадров является участие в основной хозяйственной деятельности предприятия, включение в списочный состав.

Временные, сезонные, прикомандированные работники, становящиеся на незначительный срок членами производственных коллективов, к числу кадровых относиться не могут.

Следовательно, категория «кадры» представляет не потенциальный, а реальный контингент занятых, их определенный профессиональный состав, деловые и личные качества работников, то есть «кадровые ресурсы персонала».

Они отличаются от «персонала» тем, что являясь квалифицированными, основными (штатными) работниками конкретного предприятия, активно включены в процесс производства и тем самым отражают конкретные трудовые отношения между отдельными индивидами, группами внутри данного коллектива.

В зависимости от вида трудовой деятельности и характера выполняемых функций кадры традиционно делятся на четыре основные категории: «рабочие кадры», «кадры служащих», «кадры специалистов», «кадры руководителей». Эти четыре категории составляют целостное понятие «кадры» на основе главного признака: характера выполняемой работы на определенном рабочем месте на базе определенных знаний и умений, профессиональной подготовки.

Совместив понятия «кадры», «потенциал» и «персонал», можно вывести определение «кадрового потенциала персонала» – это совокупность «индивидуальных кадровых потенциалов» руководителей и специалистов различных уровней управления, квалифицированных рабочих и «индивидуальных потенциалов развития» неквалифицированных рабочих, представляющих персонал отдельного предприятия, состоящая из созвучья заложенных в них потенциалов: «личных капиталов», «качества их жизни», «систем нравственности и приоритетов потребностей», «мобильности», ограниченных социально-экономическими условиями развития предприятия, других групп населения, обладающих специальными знаниями и опытом в избранной сфере деятельности и состоящих в трудовых отношениях с субъектами рынка (государственными, кооперативными и общественными предприятиями, организациями), которые могут быть реализованы в той или иной степени в процессе труда, для достижения целей, поставленных перед коллективом, обществом, регионом.

Заключение

Характеристики представленных моделей развития кадрового потенциала различны как по качественным, так и по количественным параметрам, так как они формируются под воздействием различных факторов, механизмов, времени и условий. Значит существует мобильная возможность рациональной организации управления развитием индивидуального кадрового потенциала и потенциала пер-

сонала посредством воздействия на определённые факторы и условия, раскрытые в форме моделей их реализации.

Таким образом, кадровому потенциалу представленных моделей развития присуще общее свойство эмерджентности и возможности проявления синергетического эффекта. Значит величина кадрового потенциала в любой модели может варьировать в значительных пределах при неизменном кадровом составе предприятия в зависимости от характера дифференциации и интеграции процессов труда, различных форм его организации, стиля и методов управления, организационных отношений и других факторов, оказывающих влияние на результативность индивидуального и коллективного труда.



Библиографический список

1. Фролова О.А. Современное состояние и пути совершенствования кадрового обеспечения разных форм хозяйствования аграрной сферы / О.А. Фролова // Региональная экономика: теория и практика. 2009. – № 29 (122). olelukoe85@mail.ru.
2. 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.
3. Долгушкин Н.К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (вопросы теории и практики) / Н.К. Долгушкин. – Изд. 2-е, доп. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2004. – 360 с.

УДК 631.15:636.4

И.С. Курмаева,
А.Ю. Кувшинов

МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ОТРАСЛИ СВИНОВОДСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

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

Введение

За последние несколько десятилетий в Российской Федерации состояние отрасли свиноводства резко ухудшилось. По данным комитета Государственной статистики РФ на душу населения в 2007 г. реализовано около 50 кг мяса при требуемой норме до 80 кг. Основной путь решения этой проблемы – развитие национального свиноводства, конкурентоспособного на мировом рынке мясной продукции путем усиления государственного регулирования в отрасли [1].

Объектом исследования является разработка оптимального уровня государственной поддержки отрасли свиноводства в условиях Самарской области.

Методы исследования – абстрактно-логический, экономико-статистический, расчетно-конструктивный, экономико-математического моделирования, экспериментальной проверки разработанной методики и модели и других методов экономических исследований.

Экспериментальная часть

По мнению С.О. Сиптица и С.Б. Огнивцева, распределение бюджетных средств на поддержание механизмов развития отрасли свиноводства является центральным звеном системы государственного регулирования аграрного рынка. В настоящее время научно обоснованной методики финансирования механизмов госрегулирования свиноводства не существует, что не способствует объективизации распределения бюджетных средств, делая эту процедуру непрозрачной и трудно мотивируемой [2, 3].

Механизм государственного регулирования и поддержки отрасли свиноводства является достаточно тонким, и его применение должно быть рациональным. Поэтому для разработки наиболее эф-