

троль управления рисками в организации, который заключается в проведении мониторинга обнаруженных рисков и проведении планово-предупредительных работ. Затем разрабатываются ответные действия на выявленную проблему.

Таким образом, при управлении рисками организации в ее работе могут возникать кредитные и рыночные риски, риски ликвидности, операционные, юридические, стратегические, информационные и другие риски.

Анализируя процесс управления, можно отметить, что на начальной стадии процесса управления рисками происходит определение и описание рисков и установление их взаимосвязи между собой, а затем рассчитывается вероятность наступления рисков и размер потенциального ущерба от них, определяются и устанавливаются границы рисков и разрабатываются мероприятия, предотвращающие наступление рисков и устраняющие их последствия в случае наступления рисков, мониторинг, планово-предупредительные работы и разрабатываются ответные действия на выявленную проблему.

### **Список использованной литературы**

1. Белов, П.Г. Управление рисками, системный анализ и моделирование в 3 ч. Часть 3 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / П.Г. Белов. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 272 с.

2. Воронцовский, А.В. Управление рисками : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А.В. Воронцовский. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 414 с.

3. Вяткин, В.Н. Риск-менеджмент: учебник / В.Н. Вяткин, В.А. Гамза, В.Ф. Маевский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 365 с.

**УДК 331.101.6:378.1**

## **УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ИМПУЛЬСНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

**Попов А.И., к.п.н., доцент**

*ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»,  
г. Тамбов, Российская Федерация*

**Ключевые слова:** управление персоналом, агропромышленный комплекс, готовность к инновационной деятельности, импульсные образовательные технологии.

**Key words:** personnel management, agro-industrial complex, readiness for innovative activity, impulse educational technologies.

**Аннотация.** Выделены задачи развития кадров и показана важность формирования инновационной готовности у работников АПК. Описана модель развития персонала и обосновано использование импульсных технологий. Предложен механизм управления развитием персонала в цифровом пространстве с учетом специфики функционирования АПК.

**Summary.** The problems of personnel development are highlighted and the importance of formation of innovative readiness of agricultural workers is shown. The model of personnel development is described and the use of impulse technologies is justified. The mechanism of management of personnel development in the digital space, taking into account the specifics of the agro-industrial complex.

Результативность инновационных преобразований определяется наличием научно-технических разработок, оптимальным управлением финансовыми потоками и готовностью людей к нестандартному конструктивному поведению (как при потреблении товаров, так и их производстве). Причем последний фактор является ограничителем и для создания новых видов техники и технологий, и для аккумуляции и распределения финансовых и материальных ресурсов. Сформированная в детстве и юности эго- и групповая идентичность [1], инертное отношение к нововведениям, а часто боязнь их или открытое сопротивление сдерживает поток инноваций, необходимых для интенсивного развития экономики и повышения уровня благосостояния людей.

На основе анализа потребительского поведения и тенденций развития рынка можно выделить две задачи по корректировке эго-идентичности участников экономических и общественных отношений. Во-первых, развитие общей креативности и преодоление психологической инертности в деятельности [2], что позволит изменить поведение человека на потребительском рынке в сторону поиска новых способов удовлетворения возрастающих потребностей. Тем самым снижается риск неприятия инноваций рынком, сокращается время выхода на максимум потребления для новых групп товаров. Во-вторых, создание условий работникам производственного сектора для профессионального творчества и саморазвития, использования новых форм самовыражения и формирования качеств, обеспечивающих свободу выбор видов и области деятельности. Это создает предпосылки для повышения интеллектуальной активности персонала предприятия, побуждает людей к разработке новых решений в области создания продуктовых и технологических инноваций, адаптации существующих творческих проектов к специфике конкретного хозяйствующего субъекта [3].

Решение первой задачи предполагает как усиление воспитывающего обучения на всех уровнях образования [4], так и совершенствование образовательных программ, что предопределяет ключевую роль государства в этих процессах. Решением же второй задачи преимущественно озадачены сами предприятия и организации, что детерминирует внедрение новых концептуальных подходов к управлению развитием персонала.

Для предприятий агропромышленного комплекса формирование инновационной готовности персонала является одной из приоритетных задач вследствие специфики деятельности и сложившейся практики формирования трудовых коллективов. Из-за сильной зависимости от влияния форс-мажорных обстоятельств (природных явлений, вредителей, инфекционных заболеваний) предпринимательская деятельность в отрасли сама по себе уже имеет высокую степень риска, и поэтому дополнительно увеличивать её, продвигая инновационные проекты, берутся немногие. Значительная часть руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных предприятий являются уроженцами данной же местности, поэтому при организации деятельности ими преимущественно используются традиционные подходы и технологии, а новые идеи не всегда находят поддержку. В процессе развития персонала сельскохозяйственных предприятий необходимо не только формировать дополнительные профессиональные компетенции, но и менять стиль мышления человека, активизировать его творческую составляющую, побуждать к активной деятельности в цифровом пространстве.

Целевая функция развития персонала АПК в условиях становления инновационной экономики включает:

- развитие креативности [5], переход сотрудников в деятельности на эвристический или креативный уровень интеллектуальной активности;
- овладение методикой профессионального саморазвития и организации профессиональной творческой деятельности, в том числе с использованием цифровых технологий [6];
- формирование стрессоустойчивости и готовности к рациональному использованию ресурсов;
- развитие чувства гражданской ответственности и правового сознания.

Процесс достижения целевой функции должен учитывать ряд ограничений и специфических особенностей кадрового состава АПК:

- наличие значительного количества работников, имеющих большой опыт успешной профессиональной деятельности при использовании традиционных технологий, что на психологическом уровне тормозит внедрение нововведений;
- труд во многих сельскохозяйственных предприятиях носит сезонный характер, ненормированный в течение дня (что ограничивает по времени возможные концентрированные мероприятия по развитию персона-

ла и актуализирует востребованность использования цифровой образовательной среды);

- недостаточный (в основном эмпирический) первоначальный уровень экономико-правовых знаний у технических специалистов АПК, часто выполняющих управленческие функции;

- высокий уровень патриотизма и заботы о малой Родине, духовно-нравственная культура.

В результате проведенных исследований предложено для развития персонала использовать импульсные технологии как эффективный механизм достижения целевой функции при относительно небольших финансовых и материальных затратах [7]. Это позволит в дальнейшем специалистам АПК активнее включаться во все этапы реализации инновационных проектов в сельском хозяйстве. В основе концепции импульсных технологий лежит идея о развитии креативности вследствие последовательного чередования интенсивной мыслительной деятельности человека с этапами релаксации и рефлексии.

Определяющими для результативности изменения стиля мышления персонала и перехода на эвристический или креативный уровень интеллектуальной активности при использовании импульсных технологий будут:

- сложность решаемых творческих задач, отражающих предметный и социальный контексты инновационной деятельности в сельском хозяйстве;

- продолжительность импульса;

- соревновательный характер деятельности и побуждающее действие на конкретного сотрудника к получению новых знаний.

Для действующих работников АПК целесообразно организовывать повышение квалификации по трем направлениям:

- общее интеллектуальное развитие, включающее развитие креативности, стрессоустойчивости, логичности действий и освоение смежных предметных областей, определяющих эффективность реализации инновации (например, изучение правовых основ деятельности, особенностей международного права для кооперации с партнерами из других стран) – для этого преимущественно используются импульсные технологии и деятельность в цифровом пространстве;

- теоретическое освоение знаний в области новых видов техники и технологий, позволяющее модернизировать существующее производство с минимальными затратами и адаптировать прогрессивные технологии под конкретное предприятие – основная познавательная деятельность происходит в режиме самообразования в цифровом пространстве;

- практическое изучение опыта организации инновационной деятельности в ведущих предприятиях страны, проходящее в условиях контактной работы в учреждениях повышения квалификации и во время стажировки в реальном секторе экономики.

Особо необходимо подчеркнуть важность общего интеллектуального развития. Неочевидность экономической выгоды для предприятия (в отличие от случая формирования конкретных профессиональных навыков) является сдерживающим фактором для активного использования данной формы развития персонала.

Можно выделить два механизма использования импульсных технологий: интенсивная творческая деятельность в цифровом пространстве и совершенствования профессионального мастерства.

Реализация первого механизма предполагает активизацию самостоятельной познавательной деятельности работников сельскохозяйственных предприятий в периоды их наименьшей загруженности выполнением трудовых функций (в соответствии с сезонностью работ). Деятельность включает решение профессиональных творческих задач и требует как углубленных базовых знаний и навыков, так и знаний из смежных областей. Сам импульс имеет два пика напряженности деятельности, разделенный этапами релаксации и рефлексии. Вначале работник имеет возможность разрешать проблемную ситуацию при использовании ресурсов цифрового пространства в течение малого промежутка времени при сильном внешнем стимулировании (например, экономическом поощрении или необходимости для карьерного роста). После подведения итогов работник имеет время на отдых и анализ своей деятельности, проектирование траектории самообразования. При этом в спокойном режиме он может получить необходимые консультации, самостоятельно повышать уровень знаний в необходимых разделах профессиональной подготовки и сформировать недостающие умения и навыки. Второй пик импульса будет связан с решением комплексной проблемы АПК, в качестве одной из составляющих включающей ранее рассмотренную творческую задачу. Продолжительность данного этапа больше, поэтому работник получает возможность расширить исследуемое проблемное поле и сформировать необходимый для дальнейшей профессиональной деятельности эвристический навык, максимально используя возможности цифровой среды и электронного обучения, в т.ч. массовые онлайн-курсы.

Использование импульсных технологий позволяет повысить инновационную готовность работников предприятий АПК и активизирует их работу по продвижению новых идей и повышению эффективности отрасли.

### **Список использованной литературы**

1. Попов, А.И. Влияние форм организации творческой подготовки в вузе на эго-идентичность личности студента / А.И. Попов //Иновации в образовании. – 2014. – №4. – С. 75–84.
2. Андреев, В.И. Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности / В.И. Андреев. – Казань, 2004. – 468 с.

3. Романенко, А.В. Об информационных основах принятия решений при управлении хозяйствующим субъектом / А.В. Романенко, А.И. Попов, В.Л. Пархоменко // Наука и бизнес: пути развития. – 2013. – №8. – С. 134–136.

4. Пучков, Н.П. Методологические аспекты подготовки студентов технических вузов к творческому саморазвитию / Н.П. Пучков, А.И. Попов // Инновации в образовании. – 2013. – №7. – С. 53–60.

5. Вишнякова, Н.Ф. Психологические основы развития креативности в профессиональной акмеологии : автореф. дис. ... д-ра психол. наук / Н.Ф. Вишнякова. – М., 1996. – 40 с.

6. Молоткова, Н.В. Механизм использования цифровой образовательной среды в инженерном образовании / Н.В. Молоткова, Е.А. Ракитина, А.И. Попов // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2018. – №2(68). – С. 163–172.

7. Попов, А.И. Импульсная педагогика в подготовке кадров для инновационной экономики / А.И. Попов // Современные твёрдофазные технологии: теория, практика и инновационный менеджмент: матер. Межд. научно-иннов. конф. – Тамбов, Изд-во ИП Чеснокова А.В., 2018. – С. 61–67.

**УДК 65.012**

## **О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПОДХОДОВ БЮДЖЕТНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

**Романенко А.В., к.т.н., доцент, Бабошин А.Д.**

*ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»,  
г. Тамбов, Российская Федерация*

**Ключевые слова:** предприятие жизнеобеспечения, бюджетирование, операционный бюджет, финансовый бюджет

**Key words:** life-support enterprise, budgeting, operational budget, financial budget

**Аннотация.** Рассмотрены особенности функционирования предприятий жизнеобеспечения. Предложена модель внедрения бюджетирования в процесс управления предприятием данного профиля. Даны рекомендации по формированию структуры операционного и финансового бюджета.

**Summary.** The features of the functioning of life-support enterprises are considered. A model for the introduction of budgeting in the enterprise management process of this profile has been proposed. Recommendations on the formation of the structure of the operating and financial budget are given.