

**ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В АПК**

Тетеринец Т.А.

*Белорусский государственной аграрный технический университет,
г. Минск, Россия*

Keywords: human capital, approaches, management, agro-industrial complex, organizations.

Summary: the main innovative approaches to human capital management are considered. Their advantages and disadvantages in the practice of management of agricultural organizations are revealed.

В современных условиях интеллектуализации и экономики знаний механизм управления человеческим капиталом является приоритетным фактором и устойчивым источником формирования конкурентных преимуществ в аграрной сфере. Борьба за новые рынки сбыта, доступ к инвестиционным ресурсам и технологическим новшествам побуждают сельскохозяйственных товаропроизводителей внедрять новые подходы к управлению человеческим капиталом с целью обеспечения сохранности наиболее ликвидного и трудновоспроизводимого актива – человека. Основопологающей целью этого процесса является формирование социально-экономических основ востребованности и капитализации интеллектуально-инновационных способностей человеческих ресурсов на основе их устойчивого воспроизводства, сохранения и приращения.

Менеджмент человеческого капитала следует рассматривать как целенаправленное воздействие на объект управления, обеспечивающее воспроизводство, накопление, сохранение и его эффективное использование. Термин «управление человеческими ресурсами» впервые появился в специализированной научной литературе в 90-х гг. XX века. В наиболее широком контексте он представляет собой сферу социальноориентированной политики, прежде всего социально-экономического управления, направленной на создание условий и предпосылок формирования и развития биофизических, духовно-нравственных и инновационно-интеллектуальных способностей населения с целью их рационально-продуктивного воплощения их в различных сферах общественной жизни.

В узком смысле этого понятия этот процесс следует рассматривать как стратегический аспект деятельности организации, направленный на самообеспечение высококвалифицированным, продуктивными кадрами посредством создания благоприятных социально-экономических и психо-физиологических условий для самореализации их профессиональных способностей в совокупности с возможностями достойного финансового жизнеобеспечения. Последнее условие подразумевает не только инвестирование в саморазвитие, здоровье и иные необходимые траты обеспечения жизнедеятельности индивида, но и предполагает формирование запаса финансовой прочности как необходимого элемента развития человеческого капитала и его приращения.

Вопросы управления человеческим капиталом всегда находились в центре внимания теоретиков и практиков различных временных эпох. Обобщая изложенные подходы, можно отметить, что большинство специалистов рассматривают управление как процесс «планирования, организации, мотивации и контроля». По мнению Питера Ф. Друкера, «Управление – это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную, целенаправленную и производительную группу. Управление является и стимулирующим элементом социальных изменений и примером значительных социальных перемен» [1, p.18].

Анализ литературных источников позволяет выделить следующие концептуальные подходы менеджмента человеческого капитала в аграрной сфере, оказавшие существенное влияние на развитие его теоретических и прикладных основ:

- ✓ подход, основанный на теоретико-методологической дифференциации научных школ, включающий концепции научного или административного управления, человеческих отношений или поведенческой науки и др.;

- ✓ процессный подход, рассматривающий процесс управления человеческим капиталом как сплошной поток синхронизированных управленческих функций, осуществляемых внутри экономической системы (предприятия, отрасли, национальной экономики) и направленной на достижение ее конечной цели;

- ✓ функциональный подход, основанный на методологии функционально-стоимостного анализа с целью выявления резервов повышения эффективности использования факторов и ресурсов производства посредством выбора наиболее результативных способов управления;

- ✓ системный подход, одной из основных черт которого является иерархичность исследования человеческого капитала, признание его многоуровневой структуры, концептуальные подходы к управлению в котором основываются на взаимосвязи и взаимозависимости составляющих элементов;

- ✓ ситуационный подход – это способ управления человеческим капиталом, предполагающий использование различных методов в зависимости от сложившейся ситуации. Был разработан в Гарвардской школе бизнеса и по мнению американских специалистов «самым эффективным методом в конкретной ситуации является метод, который более всего ей соответствует». Данный подход направлен на управление стохастическими процессами, ориентирован на использование вероятностных способов анализа, планирования и прогнозирования развития человеческого капитала (табл. 1).

В современных условиях инновационного развития агропромышленного комплекса использование процессного подхода к управлению человеческим капиталом набирает се большую популярность. Данное обстоятельство обусловлено активизацией применения системы взаимосвязанных бизнес-процессов для управления ресурсным потенциалом агропредприятий. Повышение эффективности функционирования агропромышленного комплекса Беларуси обусловлено не только экономичным и рациональным использованием ресурсного потенциала организаций, но и модернизацией системы менеджмента путем использования процессно-ориентированных принципов управления. В настоящий момент применение процессного подхода является обязательным условием для построения Системы менеджмента качества в соответствии с требованиями стандарта ISO 9001:2000 [3, с. 138].

Таблица 1 – Сравнительный анализ преимуществ и недостатков методологических подходов управления человеческим капиталом в аграрной сфере

Наименование подхода	Преимущества	Недостатки
Процессный	Универсальность, наличие развитого методического инструментария, нацелен на достижение поставленных целей.	Наукоемкость управленческого звена, взаимозависимость управленческих решений.
Функциональный	Формализованность. Способствует совершенствованию изучаемого объекта на основе выделения (описания) конкретных функций, а также поиску и устранению нецелесообразных функций и снижению в целом затрат на управление. Позволяет исходя из реальных потребностей и функциональных возможностей улучшать объект управления, его целевую направленность, находить новые управленческие решения	Имеет методические ограничения в разделении деятельности по функциям и не учитывает взаимозависимости выделяемых функций. Требует значительных затрат времени. Вместе с тем в последнее время применение этого подхода не оправданно ограничилось, прежде всего, за счет развития процессного подхода
Системный	Способствует адекватной постановке проблем и выработке эффективной стратегии их решения, позволяет существенно увеличить возможности управленческого контроля за всеми переменными, оказывающими воздействие на успех организации. Применяется в управлении объектом, состоящим из двух и более элементов	Дает представление только в общей форме, не определяет приоритетных частей системы, взаимосвязи недостаточно отработаны. При столкновении целей системы и целей ее элементов проблема всегда решается в пользу первой. Подсистемы ограничены некими рамками в своих действиях
Ситуационный	Позволяет находить оптимальные решения в конкретной ситуации, придает системе управления гибкость и быстроту реакции на внешние изменения. Применяется в различных (в т. ч. сложным) ситуациям, по которым обычно используется оптимальная комбинация средств и методов	Существует проблема определения самого эффективного метода в конкретной ситуации из многообразия возможных вариантов. Требуются высокая квалификация и развитая интуиция. Стратегическое планирование практически не осуществляется, нет долгосрочных установок, характерна нестабильность в деятельности

Составлено автором на основании [2, с. 180].

Функциональный подход основан на формировании линейно-иерархических организационных структур управления в разрезе отдельных элементов объекта управления – служб, отделов, бригад и т.д. Представленная система представляет собой классическую схему организации управления как сельскохозяйственным предприятием в частности, так и агропромышленным комплексом в целом.

Расширение и усложнение сфер деятельности аграрных предприятий обуславливает масштабирование управленческих функций, проецируя их системную направленность. В этой связи перспективной тенденцией развития агроменеджмента выступает системный подход, который в контексте управления человеческим капиталом, рассматривается как инновационный способ мышления. Его применение нацелено на управление человеческим капиталом как целостной системы, состоящей из большого количества подсистем и элементов, тесно взаимо-

связанных между собой. Системный подход к заключается в интеграции функций управления человеческим капиталом с целью их оптимизации и на этой основе повышения эффективности управляющей системы.

Ситуационный подход весьма близок по своему содержанию в системному, т.к. в его основе заложена ситуационная теория управления, которая изучает корреляцию результативности управленческих методов в зависимости от социально-экономического положения аграрных предприятий. Данная концепция отрицает единственность и универсальность методических подходов в агроменеджменте, объясняя это необходимостью применения различных методов управления в разных ситуациях.

Практика показывает, что система управления, построенная на принципах процессного управления, является более эффективной и результативной по сравнению с равной ей по масштабу функциональной системой. Вместе с тем, разработка и внедрение такой системы – сложный процесс. В современных условиях трансформации белорусской экономики перед органами управления агропромышленным комплексом стоят задачи совершенствования бизнес-процессов, обеспечивающих конкурентоспособность и устойчивость сельскохозяйственного производства, перерабатывающих и обслуживающих отраслей. В связи с этим повышается значимость выделения ключевых направлений, обеспечивающих эффективное развитие АПК, которые могут позволить достичь уровня, отвечающего современным реалиям и отраслевым перспективам.

Библиографический список

1. Peter F. Drucker, «F. Neve Discipline», Success / January –February. –1987. – p.18.
2. Саликов, Ю.А. Анализ научно-методических подходов к изучению и совершенствованию менеджмента // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2014. – № 2. – С. 179-184.
3. Гануш, Г.И., Тетеринец, Т.А. Организационно-экономические особенности и преимущества бизнес – процессинга в системе управления АПК // ВЕСЦІ БДПУ. Серія 2. – 2018. – №3. – С. 138-142.

УДК 633.31/37:631.8

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ УДОБРЕНИЙ НА ПОСЕВАХ ГОРОХА

Тишкина М.Ю., Лукьянова О.В.

*Рязанский государственный агротехнологический университет
имени П.А. Костычева, г. Рязань, Россия*

Keywords: peas, organomineral mineral fertilizers, yield, economic efficiency, profitability.

Summary: Application of environmentally safe types of fertilizers to increase the economic efficiency of pea production.

На современном этапе развития сельскохозяйственного производства приоритетное значение приобретает использование экологически безопасных видов удобрений. Их применение дает возможность направленно регулировать важнейшие процессы в растительном организме, полнее реализовывать потенциальные возможности сорта, заложенные в геноме природой и селекцией.