

Недооценка ведущей роли технологий производства овощей во многом предопределяет снижение их конкурентоспособности. Следовательно, движущей силой полного самообеспечения Украины овощами в объемах, необходимых для непосредственного потребления населением, обеспечения пищевых отраслей, использующих овощи в качестве сырья и увеличения объемов внешней торговли является внедрение инновационных высокопроизводительных технологий, от которых во многом зависят урожайность и себестоимость производства овощей.

ФАКТОР КОРПОРАТИВНОГО КОНФЛИКТА В УПРАВЛЕНИИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

*О.В. Мороз, д.э.н., профессор, Н.П. Карачина, к.э.н., доцент
Винницкий национальный аграрный университет (г. Винница, Украина)*

Обоснование модели эффективности современного сельскохозяйственного предприятия требует поиска новых путей решения. Одним из таких, как считаем, является парадигма использования (управления) потенциала корпоративного (организационного) конфликта. Целью данных исследований являлось обоснование рекомендаций по повышению эффективности управления предприятиями на основе реализации потенциала корпоративных конфликтов.

Эмпирическая база исследований базировалась на данных о: 1) состоянии более чем 60 сельскохозяйственных предприятий Винницкой и Киевской областей Украины различных организационных форм; 2) их эволюции в течение всего периода реформирования (с начала 90-х гг. и до сегодня); 3) движущих силах и особенностях уникальной в каждом случае траектории развития, а также зависимости экономических показателей от указанного; 4) конфликтности на данных предприятиях. В целом всё упомянутое является фундаментом для составления моделей эффективности исследуемых предприятий в зависимости от указанных факторов. Результаты исследований в самом общем отображении могут быть сведены к следующим положениям.

1. Конфликт (*организационный, корпоративный конфликт*) является объективным и исключительно важным социально-экономическим фактором, который непосредственно влияет на его эффективность предприятия. Сущность соответствующих эффектов составляет потенциал конфликта. Но главный аспект функциональной роли конфликта на эффективность заключается в бифуркационной природе возможности такого влияния, которое в различных условиях может иметь как негативное, так и положительное влияние. Управление конфликтом, соответственно, является возможностью увеличения положительной и уменьшения отрицательной функции, а также трансформации конфликта в каждом отдельном случае из деструктивного в конструктивный. При этом корпоративные характеристики по сути любого организационного конфликта заключаются в том, что он формируется и реализовывается под влиянием интересов отдельных групп агентов предприятия.

2. Реформирование аграрного сектора экономики Украины, имея непосредственное и определяющее влияние прежде всего на сельскохозяйственные предприятия, реализовывалось через видоизменение механизма корпоративного управления, что обуславливало специфику генезиса, проявления, реализации и регулирования соответствующего конфликтного потенциала. Очевидно, преобладающей тенденцией следует считать устойчивое обострение конфликтов в АПК, что в преобладающем количестве случаев сопровождалось дисбалансами структуры экономической власти на предприятиях, деформацией мотиваций почти всех агентов предприятий. Отмечена трансформация конфликтов от организационно-экономических к социально-культурным.

3. Системообразующими факторами рыночных трансформаций в аграрном секторе стали концентрация корпоративной собственности, а также формирование на этой основе целого спектра соответствующих моделей распределения экономической власти на предприятиях. Это сопровождалось увеличением роли собственников значительных корпоративных активов и уменьшением власти других участников корпоративных отношений, увеличением роли перераспределительных при одновременном сокращении социально-интегративных и — в ряде случаев — непосредственно производственных функций. Исходя

из объективности и взаимозависимости одновременно как производственных, так и социальных функций отдельного предприятия и влияния конфликта на обе функции, а также непосредственную зависимость между предприятием и крестьянской общиной, общая функция, характеризующая влияние конфликта, может быть представлена в виде изменения таких показателей.

5. Методологическая база исследований динамики конфликтов должна учитывать как универсальные закономерности реализации конфликтов, так и особенности их проявления в каждом отдельном случае анализируемого предприятия. Уровень конфликтности как фактор, определяющий характер эволюции предприятий на современном этапе реформ, обусловлен: 1) системностью, завершённостью и результативностью реформирования; 2) глубиной и остротой социальных противоречий; 3) степенью эффективности экономических механизмов регуляции и социальных институтов, имеющих отношение к регулированию конфликтов; 4) уровнем социального оптимизма, доверия к власти и реформам; 5) совершенством структуры предприятия нового типа, в первую очередь его социально-производственных функций.

Концептуальная авторская модель идентификации (оценивания, моделирования, прогнозирования) корпоративного конфликта строилась на одной из ключевых гипотез теории игр и оптимума Паретто о возможности выбора альтернативы, при которой возможная максимизация выигрыша всех участников конфликта будет иметь место при наличии соответствующей целевой системы управления всеми подсистемами предприятия при условии использования потенциала конфликта и одновременной нейтрализации его негативных последствий.

6. Стратегия управления корпоративными конфликтами на современном этапе развития сельскохозяйственных предприятий требует изменения роли ряда основных институтов аграрного социума. Для регуляции таких конфликтов необходимо взвешенно переходить от доминирования краткосрочных, чаще всего несогласованных целей (с точки зрения отдельных ключевых групп агентов предприятий) к наиболее приемлемому сценарию долгосрочного развития. Обоснована необходимость видоизменения функции государства. Основой этого должна стать преобладающая медиаторная (посредническая) роль разрешения противоречий между корпоративными владельцами предприятий нового типа, сельскими советами, персоналом предприятий и т.д.; в этом же контексте новой должна быть функция сельских советов относительно защиты интересов крестьян и обществ, что требует разработки новых по сути контрактных условий. Практическое решение проблемы заключается в совершенствовании контрактных отношений в системе: сельскохозяйственное предприятие – сельский совет – мажоритарные акционеры – миноритарные акционеры (крестьяне – владельцы земельных паев). Одновременно рекомендуется разработать новые механизмы и способы контроля за бизнесом, что предусматривает определенную фиксацию соотношения части прибыли на потребление, воспроизводство, развитие бизнеса, а также социальную инфраструктуру украинского села.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ АГРАРНОЙ СФЕРЫ

В.М. Нагаев, д.п.н., профессор

Харьковский национальный аграрный университет им. В.В. Докучаева (г. Харьков, Украина)

Система высшего аграрного образования Украины в последние годы претерпела масштабные и существенные преобразования, которые способствовали совершенствованию педагогической системы, развитию процессов демократизации и гуманизации, внедрению инновационных педагогических технологий. За это время сложилась ступенчатая система подготовки специалистов, введено многоканальное финансирование образования, сформирована система учебных заведений негосударственной формы собственности. Сегодня система высшего аграрного образования Украины представлена 23 высшими учебными заведениями 3–4 уровней аккредитации, из которых 7 имеют статус национальных. Контингент студентов-аграриев составляет свыше 260 тыс. человек. Если в последние годы существования Советского Союза в Украине на 10 тыс. населения приходилось 160 студентов, то в 2010 г. — 565 студентов.