

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ КАК ИМПЕРАТИВ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ

Г.И. Гануш, докт. экон. наук, профессор, чл.-корр. НАН Беларуси; И.М. Морозова, канд. физ.-мат. наук, доцент (БГАТУ)

Аннотация

В статье изложены приоритетные направления менеджмента экономических знаний в агропромышленном комплексе, совершенствования образовательного процесса в учебных заведениях аграрного профиля, обеспечения необходимых социально-бытовых условий для квалифицированных специалистов сельского хозяйства.

The article outlines the priorities of economic knowledge management in the agricultural sector, improvement the educational process in agrarian schools, providing the necessary social conditions for qualified agricultural specialists.

Введение

В основе развития человеческого общества находится непрерывный процесс выработки, накопления и реализации разнообразных знаний. Генерирование и содержание знаний, их видовая структура, формы и функции, области применения в историческом процессе подвергаются постоянной трансформации. В современной научной литературе знание определяется как проверенный практикой и отработанный в мышлении человека результат познания действительности, достигнутый на основе комбинации опыта, экспертных оценок и ценностей, а также идентификации, использования и передачи информации.

В совокупности различных направлений и видов знаний ключевая роль принадлежит экономическим знаниям. Они являются фундаментальной основой для выработки экономических стратегий и концепций, определения экономической и социальной целесообразности модернизации материально-технической базы производства, технологических процессов, осуществления различных организационно-управленческих мероприятий. Без достаточных знаний невозможно эффективно управлять экономическими системами, разрабатывать и реализовывать планы их стабильного функционирования, устойчивого развития. Знание – это базовое условие, императив эффективного управления экономикой, как на макро-, так и на микроуровне.

Особую значимость имеют экономические знания для обеспечения квалифицированного управления сложными многоотраслевыми системами, к которым, в частности, относится агропромышленный комплекс (АПК). В его состав входят многоотраслевые и специализированные сельскохозяйственные организации, предприятия по переработке сельскохозяйственной продукции, техническому сервису, снабжению и сбыту, коммунально-бытовому обслуживанию и др.

Основная часть

Стремительное возрастание роли знаний в современных условиях обусловлено рядом объективных причин. Среди них, к примеру относительно агропромышленного комплекса Беларуси, представляется возможным выделить следующие факторы внутреннего и внешнего воздействия.

Во-первых, становление в стране, в том числе и в АПК, рыночных отношений в экономике и других сферах деятельности.

В рыночной экономике знания перестают быть в основном традиционным продуктом деятельности в сфере научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ. Сегодня они выступают также в качестве продукта и услуги конечного потребления, производственного ресурса (фактора), объекта инвестирования с целью развития интеллектуальных способностей в области предпринимательства (средства тезаврации), средства обслуживания взаимодействующих участков рыночных процессов (транзакций). В экономике, базирующейся на инновациях, знания являются важнейшим конкурентным преимуществом субъектов хозяйствования, обеспечивающим их устойчивость на внутреннем и внешнем рынках.

Рынок диктует необходимость принципиально новых знаний и подходов к организации производства и сбыта продукции. Чтобы успешно вести дело теперь, необходимо обстоятельно знать принципы рыночной экономики, особенности рыночного предпринимательства, поведение товаропроизводителей и потребителей, уметь не только производить, но и выгодно продавать свои товары.

Многоаспектная значимость экономических знаний обуславливает высокую актуальность совершенствования процессов их формирования у кадров всех уровней. Первоочередное внимание, как свидетельствуют экспертные оценки авторов, необходимо уде-

лить существенному повышению уровня экономических знаний руководителей и специалистов организаций, а также органов управления. Это в равной степени касается как работников экономического профиля, так и работников, занятых в сфере технико-технологического обеспечения производства продукции и услуг.

Во-вторых, в отличие от плановой экономики в условиях рынка, когда наряду с расширением хозяйственной самостоятельности существенно возрастает и ответственность за принятые решения, становится особенно необходимым *владеть основными экономическими категориями*, включая элементы экономической теории. К сожалению, нередко приходится констатировать, что руководители и специалисты различных уровней управления АПК, не имеют адекватного представления о сущности таких важнейших категорий, как спрос, предложение, конкуренция, эффективность, себестоимость, прибыль, рентабельность, ВВП, добавленная стоимость и др. Это, разумеется, ограничивает возможность кадров принимать грамотные решения, разрабатывать и осуществлять мероприятия по повышению эффективности и конкурентоспособности производства.

В-третьих, экономика, основанная на знаниях, предполагает активизацию деятельности по *генерированию и внедрению инноваций*. В свою очередь, формирование инновационной экономики требует всестороннего углубления знаний кадров в модернизации технологий, совершенствовании организации и управления, оптимизации производственной структуры и адаптации ее к рынку. Инновации должны базироваться на квалифицированном экономическом обосновании их целесообразности.

Активное распространение знаний, их широкое использование в хозяйственной практике всегда были основной движимой силой прогресса экономики и общества в целом. Однако существовавшая в веках передача знаний из поколения в поколение не отвечает духу и требованиям современности. Сегодня традиционной эволюции знаний явно недостаточно, остро актуальными стали принципиально новые подходы к их овладению и реальному воплощению.

С учетом требований рынка и инновационных преобразований, полагаем возможным выделить применительно к аграрной сфере следующие приоритетные направления формирования качественно новых знаний, обеспечивающих управление экономикой на необходимом уровне эффективности и конкурентной устойчивости.

Современная динамика экономических процессов обуславливает необходимость активизации работы по изучению и освоению мирового опыта внедрения одной из принципиально новых форм и методов менеджмента знаний – *обучающейся организации*. В рамках указанной организации создаются условия для обучения не только отдельных сотрудников, а всего коллектива в целом, его постоянного самосовершенствования. Обучение происходит не только в форме традиционных семинаров руководителей и специалистов, но и в форме непрерывного образова-

ния каждого работника в течение всей трудовой деятельности за счет стажировок в соответствующих учебных центрах, лабораториях, на различных курсах. Одним из важных отличий самообучающейся организации от традиционной является формирование и развитие лидерской культуры. Реальный статус работника в обучающейся организации определяется не занимаемой им должностью и властными полномочиями, а уровнем знаний, умений и навыков. Если в традиционных (обычных) организациях менеджеры рассматривают работников как подчиненных исполнителей, то в обучающейся организации – как партнеров по совместной деятельности.

Исследователями выявлены ряд признаков (особенностей), присущих обучающейся организации. Это – активное участие сотрудников в выработке стратегии и тактики организации, информационная открытость, активный обмен услугами и опытом между внутренними подразделениями, гибкая система поощрений и др.

Способность к активному обучению, накоплению знаний и превращению их в практику выступает одним из приоритетных конкурентных преимуществ организации. Такая организация за счет оперативной реакции на изменяющиеся условия производства характеризуется высокой конкурентной устойчивостью. При этом важно учитывать, что императивом превращения организации в подлинно обучающуюся, или интеллектуальную является скорость обучения, то есть она должна обучаться быстрее своих конкурентов. Организации, которые не обучаются (и, соответственно, не изменяются), не способны быстро реагировать на перемены внешней среды, обречены на отставание и неудачи, они неконкурентоспособны.

В крупных организациях для обучения персонала создаются соответствующие подразделения, которые по масштабам деятельности можно приравнять к традиционным учебным заведениям. В таких случаях их называют корпоративными университетами. Основное отличие этих университетов от обычных образовательных учреждений заключается в согласованности учебных планов и программ со стратегией и спецификой функционирования компании. В мире насчитывается свыше двух тысяч корпоративных университетов, в том числе в России – более тридцати. Корпоративное обучение как одна из перспективных форм формирования обучающихся организаций в рамках кооперативно-интеграционных структур должно получать определенное развитие и в Беларуси.

Важным фактором конкурентоспособности хозяйствующих субъектов является формирование *культуры организации*, ориентированной на знания. Организационная культура предполагает создание такой атмосферы, которая вовлекает в процесс систематического накопления и распространения знаний, обмена ими всех работников организации. Это включает генерирование идей, инновационное творчество, повышение квалификации работников, обмен информацией и другие формы деятельности организации. Для любой организации необходимо формировать

знания по следующим направлениям: о покупателе (потребителе), о конкурентах, о продукте, о бизнес-процессах, о технологиях, финансах, о людях. Эти области знаний конкретизируются в зависимости от особенностей каждой отрасли экономики и производственно-экономической специфики организаций.

В формировании, развитии и трансфере знаний велика роль современных *информационных технологий*. Они служат технико-технологической базой автоматизации бизнес-процессов, становления обучающихся организаций, передачи и адаптации передового опыта, внедрения достижений науки и техники, совершенствования практики управления знаниями. Информационные технологии предоставляют в распоряжение менеджеров всех уровней новейшие методы сбора, обработки и анализа экономической и социальной информации, необходимой для принятия квалифицированных управленческих решений, значительно снижают транзакционные издержки в управлении.

В настоящее время в мире широко используются разнообразные информационно-управленческие системы, предлагаемые производителями программных продуктов. Среди них наиболее часто встречаются: системы планирования ресурсов ERP предприятия (управление производством, управление запасами, управление продажами и др.); системы управления взаимоотношениями с клиентами CRM (обслуживают управление внешними отношениями фирм, деятельность маркетинговых служб и др.); системы информационной поддержки аналитической деятельности BI (являются хранилищем аналитических данных и включают набор средств обработки информации). Используются также специальные информационно-управленческие системы: управления логистикой, планирования материальных потоков, управления человеческим фактором. В последние годы проявляется тенденция создания гибридных интеллектуальных систем, когда в известные компьютерные программы и комплексы встраиваются элементы систем искусственного интеллекта. Создаются также «когнитивные информационные технологии», предназначенные для развития творческих способностей человека.

Процессы информационного обеспечения сельского хозяйства Беларуси, как и во многих странах, характеризуются положительной динамикой. Однако актуальность их ускорения и расширения масштабов остается высокой. В первую очередь необходимо поднять уровень компьютерной обеспеченности ряда хозяйств, особенно их инновационной и маркетинговой деятельности. Все крупнотоварные, а также фермерские хозяйства должны иметь интернет-сайты, умело использовать их для рекламы производимой продукции, обмена информацией с партнерами по рыночным отношениям, получения и обработки широкого спектра данных о научных разработках, новейших технических средствах и технологиях.

Одним из приоритетных направлений формирования современного менеджмента знаний является *маркетинг*. Суть маркетингового подхода к управлению экономикой заключается в обеспечении баланса

интересов трех главных субъектов: потребителя, общества и производителя товаров (услуг). Эволюция маркетинга определяется новыми условиями и возможностями его осуществления: возрастание открытости и информационности общества, создание нового спроса новыми технологиями, обеспокоенность состоянием окружающей среды и др.

Существенные перемены происходят в статусе маркетинга как учебной дисциплины, то есть в системе образования. Принципиально трансформируется содержание маркетинга как за счет новых ориентиров в выработке его стратегий, так и в результате применения новых маркетинговых технологий (сетевые организационные структуры, краудсорсинг и др.). Маркетинг, несомненно, следует более широко и детально изучать не только в вузах и системах последующего образования, но и в колледжах, школах как учебную дисциплину, нужную всем членам общества.

В развитии менеджмента экономических знаний значительная роль отводится *консультированию предпринимательской деятельности*. Консалтинговые услуги – это профессиональные услуги в области экономики и управления, оказываемые предприятиям (фирмам, организациям) и органам управления консультационными фирмами (организациями) и индивидуальными консультантами. В качестве субъектов консалтинга могут выступать научные учреждения, вузы, а также специализированные консультационные службы (центры, группы и т.п.). Консультирование может выполняться, например, по вопросам маркетингового исследования рынка, разработки маркетинговых стратегий, бизнес-планов, анализа производственно-хозяйственной деятельности, оценки инвестиционных проектов и т.п.

В сельском хозяйстве актуальными направлениями оказания консалтинговых услуг являются решения таких назревших проблем, как разработка научно обоснованных мероприятий по использованию резервов эффективности производства в хронически убыточных сельхозорганизациях (в республике их насчитывается более 300), а также оказание квалифицированной помощи фермерским хозяйствам и агроусадьбам в выборе правильной специализации, создании адаптивных систем хозяйствования, организации производства продуктов на основе органических технологий.

В состав консалтинговых групп должны включаться прежде всего компетентные специалисты из числа ученых научно-практических центров и высших учебных заведений, а также опытные практические работники, положительно зарекомендовавшие себя в передовых хозяйствах. В качестве организаторов консалтинговой деятельности в АПК целесообразно выступать районным и областным органам управления. При этом следует учитывать, что оказание консультативных услуг проводится не путем разовых консультаций или экспертных оценок, а преимущественно в форме соответствующих проектов на договорной основе, предусматривающих объем работ, сроки и результаты их выполнения, оплату, а также ответственность сторон.

Распространение и практическое воплощение знаний в АПК, равно как и в других экономических системах, предопределяются прежде всего количественной обеспеченностью и уровнем профессионализма специалистов, подготовка которых осуществляется главным образом в профильных высших учебных заведениях и колледжах.

В сельскохозяйственных организациях республики работает 60,5 тысячи специалистов и руководящих работников. Обеспеченность составляет 92 %. Не хватает свыше 5,6 тысячи руководителей и специалистов, в том числе в Брестской области – 900, Витебской – 600, Гомельской – 800, Гродненской – 900, Минской – 1800, Могилевской – 600 человек. На начало 2014 года оставались вакантными 73 должности руководителей сельскохозяйственных организаций.

В последние годы отмечается рост образовательного уровня квалифицированных кадров. Высшее образование имеют 42 % руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций. В то же время 33 % главных специалистов и 8 % руководителей не имеют высшего образования.

Недостаточная обеспеченность кадрами в целом, в том числе с высшим образованием, является одной из главных причин невыполнения намеченных темпов роста аграрного производства, а также неудовлетворительных экономических показателей работы многих сельскохозяйственных организаций. Так, за 2013 год в хозяйствах всех категорий темп роста продукции сельского хозяйства в сопоставимых ценах 2012 года составил 96,0 % к 2012 году при задании – 106,5-107,5 %.

В сельскохозяйственных организациях к уровню 2012 года недополучено:

- зерна – 1542 тыс. т.;
- картофеля – 41 тыс. т.;
- сахарной свеклы – 428 тыс. т.;
- рапса – 29 тыс. т.;
- молока – 20 тыс. т.;
- продукции выращивания крупного рогатого скота – 4 тыс. т.;
- продукции выращивания свиней – 15 тыс. т.

Снизилась продуктивность растениеводства и животноводства. Например, средняя урожайность зерновых составила в 2013 году 29,7 центнера с одного гектара, что на 4,7 центнера меньше уровня 2012 года. Ниже 20 центнеров зерна с гектара собрано в 338 сельскохозяйственных организациях республики, что составляет 23,8 % от общего количества сельскохозяйственных организаций. В 89 хозяйствах получено менее 15 центнеров с гектара уборной площади зерновых и зернобобовых культур. Аналогичная ситуация наблюдается по картофелю, сахарной свекле и другим культурам.

Средний удой молока от коровы по республике в 2013 году составил 4570 килограммов и уменьшился к 2012 году на 141 килограмм. Продукция молочных коров снижена в 98 районах республики. В Кричевском районе надой в среднем от коровы составили только 2261 килограмм молока, в Ушачском – 2656, в Краснопольском – 2350 килограммов. На 1 января 2014 года

имелось 15 сельхозорганизаций, в которых удой молока от коровы за 2013 год был менее 2000 килограммов.

Не обеспечена положительная динамика финансовых результатов деятельности сельскохозяйственных организаций. Рентабельность продаж по организациям сельского хозяйства системы Минсельхозпрода за январь-ноябрь 2013 года составила 6,7 %, против 13,6 % за соответствующий период 2012 года. Количество сельскохозяйственных организаций, имеющих рентабельность продаж менее 5 %, достигло 632, или 50,7 от общей численности. Убыток от реализации получили 128 сельскохозяйственных организаций, или 10,3 % от общего количества.

Неудовлетворительные показатели производственно-экономической деятельности организаций АПК республики являются следствием отсталости и нарушений технологий, низкого уровня управления рядом хозяйств и районов.

С другой стороны, отмеченные многие другие недостатки в аграрном секторе экономики страны свидетельствуют о необходимости значительного повышения квалификационного уровня специалистов и руководителей, коренной переориентации их на использование интенсивных, инновационных факторов экономического роста, адаптации к условиям рынка и развития кооперативно-интеграционных отношений. Все это в совокупности объективно требует осуществления комплекса целенаправленных мероприятий по реформированию системы аграрного образования, приведению его содержания и методов в соответствие с уровнем ближайших и перспективных задач развития агропромышленного комплекса страны.

В настоящее время проблемы образования, подготовки квалифицированных специалистов для народного хозяйства, в том числе и для АПК, активно обсуждаются в обществе на различных уровнях управления. Предлагаются различные меры в данном контексте. Заслуживает, на наш взгляд, одобрения курс на улучшение практической подготовки будущих специалистов, что особенно важно для представителей молодежи, получающей ту или иную квалификацию в порядке стационарного обучения. В процессе прохождения различных форм практического обучения молодые люди не только смогут ближе ознакомиться с характером и особенностями избранной специальности, но и удостовериться в начале обучения в правильности своего выбора, насколько он отвечает их интересам и способностям. Такой подход будет способствовать как улучшению профессиональных качеств будущих специалистов, так и сокращению текучести кадров, что связано с определенными экономическими и социальными издержками [1].

В системе подготовки квалифицированных специалистов для организаций агропромышленного комплекса значительное место отводится заочному образованию. С целью повышения его результативности, целесообразно, как показывает анализ, внести определенные коррективы в существующую систему приема на заочное факультеты (отделения) аграрных вузов.

В частности, следовало бы изменить подходы к формированию контингента студентов-заочников.

Среди них не должно быть людей, выбравших аграрный вуз случайно, исходя из желания иметь любой диплом о высшем образовании, не планируя при этом посвящать свою трудовую деятельность сельскому хозяйству. В данной связи будет, на наш взгляд, правильным допускать к поступлению на заочный факультет аграрного вуза только абитуриентов, имеющих стаж работы в агропромышленном комплексе не менее трех лет. Предпочтение при этом следует отдавать работникам, окончившим средние специальные учебные заведения и работающим по специальности не менее двух лет. Для последних могут быть предусмотрены льготные условия конкурса и зачисления, включая снижение оплаты за обучение до 50 %.

Как в системе стационарного, так и заочного аграрного образования необходимо полнее использовать возможность целевой подготовки специалистов для АПК. Пока этот метод применяется явно недостаточно. Так, в 2013 году план целевого приема в аграрные вузы республики выполнен только на 68 %. И лишь 72 % целевых договоров предусмотрены доплаты к стипендиям студентов. Облсельхозпродам и райсельхозпродам следует порекомендовать более активно проводить работу по целевой подготовке специалистов, считать эту форму обучения в качестве основной, обеспечивающей не только повышение профессионального уровня кадров, но и реально способствующей закреплению выпускников вузов на работе в сельскохозяйственных организациях, проживанию в сельской местности.

Пути решения закрепляемости квалифицированных кадров в сельском хозяйстве, как носителей и организаторов знаний, широко обсуждаются в научной литературе, средствах массовой информации и управленческих кругах. Вносятся различные предложения. Сводятся они в основном к созданию приемлемых материальных и социально-бытовых условий для молодых специалистов.

В то же время подходы к созданию таких условий предлагаются разные. Наиболее распространенным является предложение увязывать оплату специалистов с размером прибыли сельхозорганизации. Концептуально это предложение представляется правильным. Однако сегодня большинство организаций являются малоприбыльными и убыточными. Следовательно, надежда на увеличение зарплаты молодого специалиста за счет прибыли не представляется реальной. Это дело будущего, но выпускникам аграрных учебных заведений нужны достаточные средства для создания нормальных социально-бытовых условий не когда-нибудь, а сегодня. Ожидать, как говорят, с моря погоды никто не хочет. Поэтому молодые люди ищут любые подходящие способы оставления деревни, находят работу в других сферах.

Выход из положения видится в создании (на уровне республики или областей) специальных фондов финансовой поддержки молодых специалистов сельского хозяйства. За счет средств этих фондов

можно поднимать заработную плату выпускникам аграрных вузов до размеров, превышающих уровень заработка аналогичной категории специалистов в городах. При этом надо исходить из того, что в наиболее трудном положении находятся специалисты, прибывшие на работу в отстающие хозяйства. Им приходится применять значительно больше трудовых и творческих усилий по сравнению со своими коллегами, работающими в средних и передовых хозяйствах. В последних, кстати, оплату труда специалистам можно назначать в зависимости от прибыли. А вот в отстающих хозяйствах оплату специалистов целесообразно дотировать с тем, чтобы она была не ниже, чем в передовых сельхозорганизациях.

Кроме оплаты труда, разумеется, необходимо проявить конкретную заботу об обеспечении молодых специалистов нормальным жильем, служебным транспортом, бытовыми условиями, а также об упреждении режима труда.

Проблема обеспечения сельского хозяйства страны квалифицированными кадрами требует безотлагательного решения. Это основополагающий фактор, исходное условие вывода сельхозорганизаций, имеющих низкие или отрицательные показатели производства, на путь эффективного функционирования, устойчивого развития на принципах самоокупаемости и самофинансирования. В настоящее время таких хозяйств большинство. Пока во главе их не станут квалифицированные кадры, глубоко знающие аграрное производство, умеющие обеспечить эффективное управление, направляемые в АПК инвестиции и субсидии не дадут ожидаемой отдачи, будут безвозмездно утраченными. Промедление в этом деле стремительно ведет к ухудшению ситуации, исправлять которую придется неизбежно, но уже значительно возросшими средствами, многократно превосходящими затраты на материальную поддержку высококвалифицированных специалистов и руководителей в настоящее время.

Заключение

Практическая реализация изложенных приоритетных направлений повышения уровня экономических знаний специалистов и руководителей агропромышленного комплекса, а также рекомендаций по совершенствованию подготовки кадров, их закрепляемости в сельской местности окажет положительное влияние на результативность управленческой деятельности в отрасли, что, в свою очередь, послужит важным фактором повышения эффективности и конкурентной устойчивости аграрного сектора экономики страны в условиях рынка и развития кооперативно-интеграционных процессов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа устойчивого развития села на 2011-2015 годы: утвр. Указом Президента Республики Беларусь 12.01.08.2011. №342.