

где σ - удельная электропроводность плода:

\vec{E} - напряженность поля в рассматриваемой точке.

Представим (6) в виде

$$\vec{j} = \sigma \text{grad} \varphi, \quad (7)$$

где φ - потенциал электрического поля.

Так как электрический ток в плоде свободен от источников, то

$$\text{div} \vec{j} = 0 \quad (8)$$

или, учитывая (7), получим

$$\text{div} \vec{j} = -\sigma \text{div} \text{grad} \varphi = -\sigma \Delta \varphi = 0, \quad (9)$$

где

$$\Delta \varphi = \frac{\partial^2 \varphi}{\partial x^2} + \frac{\partial^2 \varphi}{\partial y^2} + \frac{\partial^2 \varphi}{\partial z^2}. \quad (10)$$

Следовательно, электрический потенциал в электролите удовлетворяет уравнению Лапласа и линии тока имеет место во всем испытуемом образце.

В силу того, что ток имеет место во всем образце, дисперсия его флуктуаций зависит от количества дефектов, вызывает сомнения экспертизы, и результаты контроля не зависят от вида электродов.

Математическое ожидание или среднее значение ЭДС, главным образом, определяется поляризационными эффектами. Но для контроля используют не среднее значение ЭДС, а дисперсию ее флуктуаций, причем в тот момент, когда во внешнюю цепь выделяется максимальное значение мощности. Таким образом, флуктуации ЭДС в данном случае являются следствием не поляризационных эффектов, а флуктуаций тока в образце.

Чем выше уровень шумов в данном режиме измерения, тем больше количество и объем неоднородностей удельного сопротивления в плоде и тем ниже его лежкоспособность. Физически усиление дисперсии флуктуаций ЭДС объясняется увеличением дефектов внутри плода. Из этого следует, что чем выше уровень шума, тем меньше лежкоспособность плода, т.е. тем хуже его сохраняемость.

Материал электродов (катода и анода) выбирается исходя из минимума переходного сопротивления и уровня шумов.

В процессе испытаний устанавливается зависимость качества плода от уровня мощности шума на сопротивлении резистора нагрузки, равном внутреннему сопротивлению плода. Эта же зависимость может быть представлена как зависимость остаточного времени хранения от мощности шума при сохранении как условий (температура, влажность) хранения, так и режима измерения шума.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В БЕЛАРУСИ И КИТАЕ

Л.М. Специан, канд. экон. наук, доцент,

Ма Иньсай, магистрант (Китай)

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

ул. Г. 005.95.96 (..... 510)

В условиях непредсказуемости и хаотических перемен, свойственных рыночной экономике, наличие высококомбинированного, ориентированного на постоянное развитие персонала является неременным условием эффективного функционирования предприятия. Это тем более необходимо в эпоху глобализации, обусловившей ускорение и умножение разнообразия кардинальных изменений, происходящих как в масштабе всей мировой экономики, так и

в рамках национальной экономики отдельной страны. В бизнесе Беларуси можно отметить, в частности, следующие сдвиги:

- от автономного самообеспечения к безграничному партнерству;
- от иерархических или (и) централизованных структур к пластичным и децентрализованным структурам;
- от патриархальных моделей управления к делегированию полномочий;
- от ориентации на большие объемы и низкую себестоимость к ориентации на качество, быстроту и нововведения;
- от безошибочной работы к ее измеряемым усовершенствованиям; от закрытой организационной системы к открытой.

Не менее существенные сдвиги наблюдаются и в сфере человеческих ресурсов организации:

- от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу к широким профессиональным и должностным профилям;
- от спланированного карьерного пути к информированному и гибкому выбору траектории профессионального развития;
- от ответственности менеджеров за развитие персонала к ответственности самих работников за самосовершенствование;
- от контроля за проблемами, с которыми сталкиваются работники, к созданию возможностей для всестороннего профессионального роста каждого работника;
- от уклонения от обратной связи с подчиненными к ее активному поиску;
- от секретного рассмотрения факторов успеха, вакантных мест и отбора специалистов к открытому обсуждению уровня компетентности работников, имеющих вакансии и путей их заполнения.

С одной стороны, эти сдвиги, затрагивая стратегию корпорации, превращают кадровые стратегии в ее ключевой элемент. С другой стороны, без ясно сформулированных стратегических целей корпорации и основных путей их достижения кадровая работа теряет смысл. И, если стратегия корпорации не «артикулирована», менеджер по персоналу должен по крупицам собирать информацию о ее важнейших компонентах. Это ключевые факторы внешней и внутренней среды, стратегические направления, ожидаемые финансовые результаты. К ним можно отнести также стратегические угрозы и риски, стратегии поведения на рынках сбыта продукции и услуг, стратегии развития производства.

Умелое руководство рабочим персоналом, хорошо налаженный менеджмент, учитывающий национальные особенности, традиции и психологию труженика, явились одной из решающих составляющих и экономических успехов Китая. Вопросы управления персоналом всегда были важнейшими в китайском обществе. Китайская модель управления персоналом базируется на целом ряде постулатов, которые восходят своими корнями к учениям древних китайских философов.

Основной из них, — забота о кадрах. У китайского учёного Лао-цзы этот постулат звучит так: «Мудрый руководитель держит желудки своих подчиненных полными, а головы пустыми, либо занятыми конкретными делами». Каждый опытный менеджер понимает, что от недоплачивающего бизнесмена уйдут самые деятельные и инициативные работники. Персонал должен быть высоко мотивирован. Важно, чтобы он был глубоко заинтересован в процветании предприятия. Любой китайский менеджер понимает, что если подобная мотивировка отсутствует, то каким бы квалифицированным ни был работник, в критическую минуту на него нельзя рассчитывать.

Лао Цзы писал в своих работах, что «истинный воин — никогда не выглядит воинственным». Этот постулат общеизвестен в Китае, поэтому стремление произвести хорошее впечатление на руководителя трактуется в Китае как неуверенность в своих силах и слабость позиции. Не случайно, в отличие, скажем от Южной Кореи, где в руководстве предприятий работают целые семейные кланы, в Китае этого практически не встретить. Жесткий принцип «один человек — одна ответственность за выполненное дело», четко соблюдается на китайских предприятиях.

Важной особенностью китайской модели менеджмента при подборе кадров является не столько наличие у кандидата на вакантное место требований профессионализма, сколько понимание им реальных задач, стоящих перед предприятием. Стратегия менеджера при подборе кадров — добиться, чтобы все работники видели решение своих личных проблем в решении проблем предприятия. Именно так подбирается персонал китайскими менеджерами.

Важным принципом китайской управленческой модели является осознание всеми работниками предприятия того, что бизнес и производство — это по сути дела война. Этим объясняется агрессивный и экспансионистский характер ведения китайского бизнеса в глазах мирового экономического сообщества. Не случайно во многих китайских пособиях по ведению бизнеса можно встретить изречения древних китайских ученых. Самые популярные из них это изречения Конфуция и Лао-цзы: «Мудрый стратег — это тот стратег, чья империя ведёт войну за расширение жизненной сферы»; «Если знаешь врага и знаешь себя — сражайся тысячу раз, и тысячу раз победишь. Если знаешь себя и не знаешь врага — один раз победишь, другой проиграешь. Если не знаешь ни врага, ни себя — не вступай в войну, так как потерпишь поражение».

Другим важным постулатом, который используют китайские бизнесмены и менеджеры при работе с кадрами, является выбор ориентира на ведение бизнеса в любых сферах экономики, даже, на первый взгляд, весьма неперспективных. При этом перед персоналом ставится конкретная цель — занять нишу других предприятий-конкурентов, так как всегда «есть шанс разбогатеть на том, что оставил твой конкурент». Огромное и даже приоритетное внимание в работе с персоналом уделяется самоанализу. По сути дела, китайская модель работы с кадрами включает образовательный элемент, формируемый на базе китайской философской традиции.

Согласно основным постулатам китайской управленческой модели, главная задача менеджера заключается в том, чтобы вычленив наиболее работоспособную часть коллектива и создать для нее наилучшие условия для работы. Он должен видеть границы, в которых возможно интенсифицировать работу, а также максимально использовать все имеющиеся ресурсы.

Китайская модель управления персоналом во многом формируется под воздействием китайской модели ведения бизнеса и национальной китайской традиции. Принципиальное ее отличие от американской или европейской моделей управления персоналом затрагивает практически все уровни управления. Это назначение менеджеров и их расстановка, подбор кадров, формулировка основных целей деятельности, распределение функциональных обязанностей, обучение и переподготовка специалистов и т. д. Специфической чертой китайской модели ведения бизнеса является особое отношение руководства предприятий и их менеджеров к вопросам открытости предприятий и публичным акциям, связанным с рекламой. По мнению китайских бизнесменов и управленцев, любые рекламные и PR-акции должны служить инструментом глобальной дезинформации. В Китае существует достаточно общепринятое мнение, что крупной фирме или монополисту не имеет смысла рекламировать свою силу и могущество. В китайской модели управления персоналом принято сохранять определенную деликатность в вопросах распространения информации о делах, успехах, неудачах и стратегиях предприятия на ближайшие годы.

Таким образом, персонал предприятия — это его личный состав, работающий по найму, обладающий качественными характеристиками и имеющий трудовые отношения с работодателем. Правильное управление персоналом может увеличить производительность и обеспечить успех дела. Поиск, отбор, наем, и развитие персонала требуют знания того, чего хотят работники, и способности предприятия удовлетворять их потребности. Хорошо поставленное управление персоналом добавляет целый перечень преимуществ работы на предприятии: от близости к руководству предприятия и помощи в принятии решений до приобретения чувства принадлежности к дружеской атмосфере. Применение различных способов и методов, используемых в странах с разной национальной культурой, способствует развитию и совершенствованию процесса управления персоналом.

АКТУАЛЬНОСТЬ ПОДХОДОВ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА В РАЗВИТИИ АПК РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

А. И. Спринчак, канд. с.-х. наук, доцент
Академия управления при Президенте Республики Беларусь (г. Минск)

Оценка результатов, полученных за три года реализации Государственной программы возрождения и развития села на 2005-2010 годы, показывает наличие определенных