

Використані джерела:

1. Гаркуша О.М. Формування ефективного виноробного підкомплексу АПК України / О.М. Гаркуша. – Миколаїв: МДАА, 2001. – 281с.
2. Горбачов В.С. Щодо основних напрямків створення вискоєфективного виробництва виноробної продукції / В.С. Горбачов // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2004. – №4. – С.143–146.
3. Кулешова Г.М. Асортимент виноградарсько-виноробної продукції і конкурентоспроможність підприємств / Г.М. Кулешова // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2004. – Випуск 3(27). – С.108–111.
4. Шибаніна О.В. Агропромислова інтеграція – важливий напрям сталого і конкурентоспроможного розвитку виноробного під комплексу / О.В. Шибаніна, О.В.Короткова // Економіка АПК. – 2009. – №2. – С.25–28.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ТРУДАХ СОЦИАЛЬНЫХ ПСИХОЛОГОВ

Бушueva Т.Н., к.п.н., доцент

Челябинский институт (филиал) ФГБОУ ВПО

«Российский государственный торгово-экономический университет», Россия

В современной экономической теории ключевая роль человеческого фактора в экономическом развитии считается общепризнанной. Для современных исследователей в разряд первоочередных задач выдвигается выявление путей повышения эффективности управления человеческими ресурсами. Свидетельством тому служит лавинообразный рост числа диссертационных исследований, посвященных обозначенной тематике.

В многочисленной научной литературе высказываются мнения о том, что роль человеческой составляющей в повышении эффективности и обеспечении конкурентоспособности современной организации возрастает с темпами более высокими, чем у остальных факторов производства. Ученые подчеркивают, что организационный прогресс основан, прежде всего, на результатах живого труда, его качестве, умноженном на интенсивность и творческий потенциал сотрудников. Одним словом, научное сообщество прилагает все усилия, чтобы доказать представителям бизнеса необходимость и полезность нового подхода к управлению человеческими ресурсами.

Однако опыт хозяйственной деятельности отечественных предприятий показывает, что решение проблем развития человеческих ресурсов и по сей день не получает должного внимания со стороны руководства организаций. Не получая ожидаемого экономического эффекта, большинство руководителей придерживается стратегии минимизации издержек в развитие и эффективное использование персонала. В результате некомпетентного руководства человеческий ресурс на современных отечественных предприятиях зачастую не воспроизводится, а растрачивается.

Сказанное выше можно истолковать в том смысле, что кажущаяся очевидной для ученых необходимость осуществления вложений в развитие человеческих ресурсов оказывается весьма спорной для практиков, следовательно, требует дополнительного обоснования. Ведь далеко зашедший кризис любой практики выражается, как правило, в кризисе теории, оправдывающей эту практику.

Анализ научной литературы, посвященной проблемам управления ключевым экономическим фактором, показывает, что в основном внимание ученых концентрируется на организационно-управленческих и финансовых механизмах процесса. При ближайшем рассмотрении авторефератов диссертаций соответствующей тематики (всего было проанализировано 16 авторефератов) оказалось, что в подавляющем большинстве случаев (92% от общего числа) в работах отсутствуют ссылки на труды ученых в области экономической психологии или смежных отраслей знания в качестве методологической базы. Выявленный факт позволяет заключить, что чаще всего социально-психологические закономерности в регулировании вопросов управления человеческими ресурсами

учитывается на эмпирическом или даже интуитивном уровне, то есть с опорой на личный опыт исследователей.

Представляется, что качество управления человеческими ресурсами связано не столько с объемом произведенных затрат, сколько с повышением эффективности методов управленческого воздействия на человека. Ход дальнейших рассуждений приводит к осознанию того, что методы, приемы и способы повышения эффективности управления человеческими ресурсами должны основываться на системном изучении социально-психологических закономерностей и тенденций, лежащих в основе управленческих воздействий. Именно в пренебрежении к выявлению, изучению и учету социально-психологических закономерностей в процессе управления человеческими ресурсами в условиях становления новой экономики видится одна из причин неэффективности инвестиций в человеческий капитал.

Не обсуждая историю вопроса о закономерностях управления человеческими ресурсами в целом, отметим лишь, что учеными они трактуются как объективно существующие, необходимые, существенные повторяющиеся связи в процессе взаимодействия объекта и субъекта управления. Центральным моментом деятельности по управлению персоналом, как пишет А.Я. Кибанов, является ее построение в соответствии с закономерностями, которые влияют на состояние всех подсистем и элементов системы управления организации. Особенно важно, что «в современных условиях изменения, связанные с открытием новых закономерностей, происходят особенно интенсивно», и пренебрежение ими может привести к действиям со стороны человека, которые вызовут нежелательные последствия и проблемы, решение которых потребует дополнительных затрат труда и ресурсов [2, с.105].

Приступая к выявлению социально-психологических закономерностей управления человеческими ресурсами, следует в первую очередь определить методологические ориентиры, которые выполняют роль оснований их выделения. Отсутствие таких ориентиров может привести к формулированию закономерностей, не адекватных исследуемому явлению.

Чтобы избежать таких последствий, выявление присущих процессу управления человеческими ресурсами зависимостей и связей осуществлялось по трем основным направлениям:

- а) через анализ особенностей управления человеческими ресурсами, описанных в социально-психологической и экономической литературе;
- б) путем теоретического обоснования связей и зависимостей, свойственных человеческому поведению, обусловленному управленческими воздействиями в процессе управления человеческими ресурсами;
- в) на основании некоторых эмпирических данных и опыта управленческой деятельности.

Ниже представлены обобщенные результаты проведенной работы, где в качестве методологических ориентиров сформулированы следующие положения:

- а) социально-психологические закономерности управления человеческими ресурсами в соответствии с концептуальными положениями системного подхода должны отражать диалектическую детерминацию процесса управления, в которой одновременно учитываются как внешняя составляющая (управленческое воздействие), так и внутренняя (процесс включения внешних воздействий в структуру текущей деятельности сотрудников с учетом субъективной интерпретации институционального контекста);
- б) закономерности могут быть сформулированы на основе установленных в процессе управления человеческими ресурсами причинно-следственных связей и зависимостей с учетом модельного представления последнего как системы, находящейся в состоянии напряжения;

в) причинно-следственные связи и зависимости определяются посредством анализа основных противоречий процесса управления человеческими ресурсами, развернуто обоснованных с помощью дедуктивных построений и индуктивного метода.

В соответствии с основными постулатами институционального экономического направления и ситуационного направления в социальной психологии подчеркнем, что внешние управленческие воздействия, направленные на развитие человеческих ресурсов и потенциала, следует учитывать как преломленные через внутреннюю интерпретацию объекта воздействия, а не как однозначно воспринятые всеми сотрудниками. Иными словами, положительный эффект при решении задач управления человеческими ресурсами будет выражен сильнее в том случае, если учитываются и прогнозируются субъективные интерпретации содержания управленческих воздействий.

Мысль о том, что одно и то же управленческое воздействие может по-разному интерпретироваться различными людьми или одним и тем же сотрудником в различных контекстах, равно как и осознание того, что в процессе управления развитием человеческих ресурсов необходимо уделять внимание субъективным интерпретациям наравне с методами и способами воздействия, имеет научное обоснование. Представители ситуационистской традиции в экономической и социальной психологии рассматривают психические процессы как промежуточные переменные, опосредующие влияние внешних условий на экономическое поведение человека [4–5]. Такое положение вещей ясно себя обнаруживает в воззрениях Л. Росса и Р. Нисбетта, по мнению которых огромное число важных феноменов проистекает из изменчивости субъективных интерпретаций, даваемых одним и тем же человеком, а также из различий между интерпретациями, даваемыми разными людьми в одной и той же ситуации. «Воздействие любой объективно стимулирующей ситуации зависит от личностного и субъективного значения, придаваемого ей человеком, ... мы должны учитывать то, как он сам интерпретирует эту ситуацию, понимает ее как целое» [5, с.46].

Данное положение представляется важным для обоснования используемых в управлении человеческими ресурсами способов и инструментов по трем причинам: во-первых, протекание деятельности субъекта труда детерминировано совокупностью внешних и внутренних факторов; во-вторых, субъективная интерпретация событий одним и тем же человеком характеризуется значительной изменчивостью и, в-третьих, имеет место существенное различие в значениях, придаваемых разными людьми одним и тем же организационным мероприятиям и другим формам воздействия. Это означает, что разные сотрудники, скорее всего, будут интерпретировать одну и ту же управленческую ситуацию отличными друг от друга способами.

Как следствие, обозначенная субъективность интерпретации обуславливает формирование совокупности мотивов у институциональных агентов, различных по силе, направленности и структуре. Ориентация на субъективную интерпретацию и последующую самоорганизацию субъекта труда приводит к выводу, что не обязательно весь человеческий ресурс организации как совокупность опыта, знаний и способностей реально функционирующих работников будет задействован и будет эффективно использоваться в процессе достижения организационных целей. Вышеизложенное объясняет так часто наблюдаемую в практике российских предприятий низкую эффективность вложений в развитие человеческих ресурсов, когда произведенные затраты «следует рассматривать не как инвестиции, а, скорее, как безвозвратные экономические потери, понесенные и на индивидуальном, и на общественном уровнях» [1, с.20].

В соответствии с представлениями К. Левина управление человеческими ресурсами рассматривается нами как система, пребывающая в состоянии постоянного напряжения, обусловленного, с одной стороны совокупностью управленческих воздействий, а с другой – силами, действующими на каждого сотрудника субъективно. В идеале внутригрупповые силы как следствие целенаправленных действий должны быть направлены на достижение статичного, характеризующегося высоким уровнем энтропии состояния, в котором имеет место полное единообразие мнений и мотивов. Однако, сотрудники, обладая разными

представлениями, оценочными суждениями по одному и тому же вопросу, обладая уникальными для каждого знаниями, мотивами, логическими мыслительными схемами, интерпретируют вопросы, имеющие общую важность, самыми разнообразными способами. Это создает разнонаправленность мнений, отношений и мотивов, наталкивающих на противодействие внутригрупповых сил, действующих в направлении консолидации, и побуждает поведенческие реакции, отклоняющиеся от управляющих интенций.

Другой тезис, связанный с видением процесса управления человеческими ресурсами как напряженной системы, указывает на обусловленность результатов управленческих воздействий, во-первых, всей совокупностью одновременно действующих факторов, а во-вторых, их взаимовлиянием.

Особый научный интерес представляют следствия приложения понятия «напряженная система», сформулированные Л. Россом и Р. Нисбеттом и рассматриваемые нами в контексте управления человеческими ресурсами. Первое следствие состоит в том, что в данном процессе одновременно действуют как побуждающие, так и сдерживающие факторы. Анализ и учет сдерживающих факторов не только важен, но и необходим для достижения успеха управленческого воздействия. Иными словами, определенные действия (или наоборот бездействия) должностных лиц закономерно выступают причинами отклонения от состояния равновесия. Как признают вышеупомянутые авторы в своей работе, «можно добавлять или развивать побуждающие силы (увеличивая тем самым напряженность в системе, так как влияние соответствующих сдерживающих сил также будет возрастать), либо устранять (или ослаблять) сдерживающие силы, препятствующие желаемым изменениям (уменьшая, таким образом, напряжение) [5, с.51].

Второе следствие основано на признании того, что равновесие в системе с трудом поддается изменению по причине баланса противостоящих сил. Однако, как подчеркивают Л. Росс и Р. Нисбетт, напряженная система, находясь на пороге изменений, может пребывать в состоянии неустойчивого равновесия. Соглашаясь с учеными, добавим, что противостояние сил будет балансировать до определенного времени. Если напряженность в системе и далее будет возрастать, то осуществление даже незначительных на первый взгляд изменений может вызывать масштабный эффект.

Таким образом, иногда кажущиеся значительными организационно-управленческие мероприятия не дают планируемого эффекта, в то время как внешне менее масштабные действия бывают «на удивление» эффективны. «Масштабные манипуляции могут оказаться бессильными перед лицом еще более масштабных сдерживающих факторов или даже увеличивать силу сопротивления последних. В противоположность этому менее масштабные манипуляции могут использовать факт ненадежного равновесия либо важный каналный фактор, вызывая сдвиги в системе скорее посредством изменения направления силовых воздействий ...» [5, с.52].

Поскольку управление человеческими ресурсами рассматривается нами как взаимодействие двух групп факторов, в котором управленческие воздействия преломляются интерпретациями сотрудников и уже в новом качестве выступают как противодействующие силы, то основное противоречие можно сформулировать как противоречие между внешними управленческими воздействиями и внутренней активностью сотрудников, выражающейся в стремлении к самостоятельному выбору траектории своих действий.

Значимость проведенного исследования заключается в том, что оно актуализирует проблему выявления и конкретизации характеристик внешних управленческих воздействий стимулирующего и особенно сдерживающего характера. В дальнейшем предстоит рассмотреть, каким образом управленческие воздействия с одной стороны и релевантные им, внутренние созидательные силы сотрудников могут усиливать друг друга в направлении достижения организационных целей. В то же время открытым остается вопрос о внутренних факторах, вызывающих наибольшее напряжение в системе управления. Необходимость выявления наиболее значимых факторов означает только одно, что процесс управления

человеческими ресурсами с опорой на социально-психологические закономерности является чрезвычайно актуальным и нуждается в дальнейшей проработке.

Использованные источники:

1. Дырка С. Управление развитием человеческих ресурсов организации в условиях трансформируемой экономики: автореф. дис. ... д-ра. экон. наук / С. Дырка; РАГС. – М., 2009. – 45 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 301 с.
3. Копылова Ю.М. Управление человеческим капиталом организации: дис. ... канд. экон. наук / Ю.М. Копылова; ГУУ. – М., 1998. – 160 с.
4. Левин К. Динамическая психология: избранные труды / К. Левин. – М.: Смысл. 2001. – 572 с.
5. Росс Л. Человек и ситуация. Уроки социальной психологии / Пер. с англ. В.В. Румынского под ред. Е.Н. Емельянова, В.С. Магуна / Л. Росс, Р. Нисбетт. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 429 с.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ ОЛЕНЕВОДСТВА

Валь О.М., аспирант

ФГБОУ ВПО «Якутская государственная сельскохозяйственная академия», Россия

Актуальность рассмотрения данной темы подтверждается тем фактом, что северное оленеводство является основным традиционным и малоизученным видом хозяйственной деятельности. В статье рассмотрена продукция оленеводства. Особое внимание уделяется производству продукции оленеводства и опыту интеграции других стран.

Мировое поголовье домашних северных оленей насчитывает примерно 1,8 миллиона. Из них две трети сосредоточено в России, одна треть – в Скандинавских странах, менее 1,5% – в Северной Америке (главным образом на Аляске). За последние 10–15 лет численность домашних оленей во всех странах существенно снизилась: в России – 1,9 раза, в Скандинавских странах – на 20%, на Аляске – более чем в 2 раза. Причины этого сокращения различны. В Скандинавских странах оно связано в основном с недостатком пастбищ, в России – с социально-экономическими реформами периода перестройки, на Аляске – с ростом численности диких северных оленей-карибу [7].

Северный олень дает продукцию при круглогодовом содержании на малоценных северных пастбищах, которые другими сельскохозяйственными животными почти не используются. Отсутствие затрат на заготовку кормов и строительство помещений для содержания оленей обеспечивает низкую себестоимость полученной от них продукции [3, с.10].

Данная отрасль при небольших затратах на содержание оленей дает много различной продукции, поэтому и является самой экономически эффективной отраслью [2, с.7].

Знание всех полезных свойств продукции оленеводства исключительно важно, так как организм оленя замечателен тем, что в нем нет не ценных органов. В настоящее время от оленя используется в основном мясная продукция на пищевые цели и в небольшом количестве – в качестве лекарственного сырья [6].

Повышение экономической эффективности оленеводства как традиционной отрасли во многом зависит от хранения, переработки и реализации продукции. Общеизвестно, что в общемировом масштабе на мясо оленины приходится всего 10% дохода, который получается от одной головы животного. Мировой рынок оленины составляет 3–4 тыс. т в год, и Россия с её огромным потенциалом оленей на этом рынке занимает не более 5%. В мире это мясо по нраву считается деликатесом и стоит недешево. Так, оленина, продающаяся в скандинавских магазинах по цене до \$15 за килограмм; закупается за \$9 – более чем в два раза дороже, чем у мурманских. В 1995 г. в Мурманской области шведская компания Nor Frus Polarica построила оленубойный пункт стоимостью \$1.7 млн и теперь ежегодно экспортирует до 200 т оленины [4, с.121].