

СЕКЦИЯ 2
ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И СИСТЕМНЫЕ МЕТО-
ДЫ В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АПК

УДК 33.331

СИСТЕМНО-ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ
КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АПК

Анисимова Н.Ю., к.э.н., доцент

*Институт экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ
ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь*

Ключевые слова: система, системно-процессный подход, кадровое обеспечение, агропромышленный комплекс, закономерности, функции, принципы.

Keywords: system, system-process approach, personnel support, agro-industrial complex, regularities, functions, principles.

Аннотация: Статья отражает результаты теоретического исследования сущности и содержания системного подхода к изучению кадрового обеспечения агропромышленного комплекса. В ходе его проведения выделены различия в понятиях «система» и «комплекс», уточнены недостатки в методологических и методических аспектах данной проблемы, дано определение системно-процессного подхода к исследованию анализируемого объекта. В контексте обоснованного подхода дано определение кадрового обеспечения, его цели, объекта, субъектов, принципов и функций.

Summary: The article reflects the results of theoretical study of the essence and content of the system approach to the study of personnel support of the agro-industrial complex. During its implementation, differences in the concepts of «system» and «complex» were identified, shortcomings in methodological and methodological aspects of this problem were clarified, and a system-process approach to the study of the analyzed object was defined. In the context of a sound approach, staffing, purpose, object, entities, principles and functions are defined.

Системный подход является одним из основных направлений научных исследований практически с самого момента зарождения науки. Изучение любого явления, процесса или объекта может претендовать на достоверность только при учете всех возможных факторов и условий их возникновения, функционирования или существования. Системность позво-

ляет целостно раскрыть сущность и содержание исследуемого объекта, выявить его механизмы, типы внутренних и внешних связей.

Перечень научных исследований, основанных на системном подходе, значителен. К. Маркс изучал целостность общества, Ч. Дарвин – органическую целостность, В.И. Вернадский – глобальные биологические системы, А.А. Богданов – организационные системы, У.Р. Эшби – кибернетические, в частности, информационные и управляющие системы, М. Верггеймер – систематизировал основы «гештальтпсихологии», Л.С. Выготский и Ж. Пиаже – развили основы социального конструктивизма в образовательной психологии. В экономических науках системный подход также получил широкое распространение, от оптимизационного планирования деятельности хозяйствующих субъектов до экономико-математического моделирования сложных систем регионально-отраслевого и государственного уровня.

Экономический словарь дает определение системы, очень близкое по смыслу и содержанию к понятию комплекса. Под системой в нем понимается «совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, образующих единое целое, действующих во имя общей цели», а комплекс характеризуется как «совокупность, сочетание объектов, предметов, действий, тесно связанных и взаимодействующих между собой, образующих единую целостность» [1]. Схожесть данных трактовок приводит и к подмене этих понятий при исследовании различных социально-экономических явлений и процессов, характеризующихся системностью и комплексностью.

По нашему мнению, «система» и «комплекс», при всей их содержательной схожести, имеют различные сущностные характеристики. Комплекс имеет более разрозненный характер входящих в него элементов, чем система, он не обладает свойствами синергии, и не продуцирует качественно новые объекты, то есть не обладает эмерджентностью. Исходя из этого, и понятие «системного подхода» более применимо к функционированию определенной системы или протеканию определенного процесса, а не к методологии их исследования. Оценивая возможности различных методических подходов к изучению того или иного объекта, целесообразно говорить о его комплексности, так как объединить их в целостную систему не представляется возможным. Более того, в условиях постоянного совершенствования аналитического аппарата создание единого методологического подхода теряет смысл, так как ограничивает возможности научного исследования.

Так, рассматривая различные методики исследования кадрового обеспечения агропромышленного комплекса, следует признать, что большинство из них сосредоточены на систематизации методов изучения кадровой политики аграрных предприятий, то есть на уровне их ресурсной обеспеченности. В этом ракурсе теряется сама сущность системного подхода к

процессу кадрового обеспечения, так как истоки его формирования находятся в системе основного и дополнительного аграрного образования, а завершение – в системе социального обеспечения сельского населения после окончания его трудовой деятельности.

Конкретизация терминологии системного подхода к исследованию кадрового обеспечения АПК позволила дополнить имеющийся понятийный аппарат системно-процессным подходом, позволяющим, во-первых, выделить сущность экономического содержания данного понятия, а, во-вторых, подчеркнуть необходимость его системного исследования, формирования и использования. В контексте системно-процессного подхода под кадровым обеспечением необходимо понимать многогранный и многоуровневый процесс с целостной системой, связанных между собой подпроцессов, обусловленных направлениями кадровой политики. Его можно рассматривать как часть управления социально-экономическим развитием региона, отрасли, предприятия, организации, учреждения. Вместе с тем, кадровое обеспечение при данном подходе не сужается до операций снабжения работниками штата агропромышленного предприятия и не отождествляется с его кадровой работой [2].

Как и любой системе, кадровому обеспечению свойственны определенные закономерности. Их можно сгруппировать по различным признакам обобщенно представив в следующем виде [3, 4]:

1. Закономерность взаимодействия части и целого – кадровое обеспечение агропромышленного комплекса, как и он сам, включает сферы, отрасли и подотрасли, имеющие существенные различия, но функционирующие как единое целое и направленные на достижение общего результата.

2. Закономерность иерархической упорядоченности – между уровнями и элементами кадрового обеспечения АПК существуют организационно-управленческие связи, построенные по принципу иерархии, даже в условиях отсутствия ее явной видимости и определенности.

3. Закономерность «осуществимости систем» – сложность и разнообразие управляющей и управляемой систем в кадровом обеспечении АПК должны максимально соответствовать друг другу по всем возможным параметрам.

4. Закономерность эквифинальности – способность системы кадрового обеспечения АПК, в отличие от состояния равновесия в закрытых системах, достигать не зависящего от времени состояния, которое определяется исключительно параметрами функционирования агропромышленного комплекса, а не заданными извне начальными условиями рынка труда или системы образования.

5. Закономерность потенциальной осуществимости (эффективности) – одна из закономерностей теории систем, объясняющая принципиальную возможность существования и развития кадрового обеспечения АПК.

Учитывая важность аграрного сектора экономики для обеспечения жизнедеятельности населения и продовольственной безопасности государства, можно утверждать, что система кадрового обеспечения функционирует в соответствии с данной закономерностью.

6. Закономерность развития систем – подтверждает историчность, самоорганизацию, саморазвитие и цикличность кадрового обеспечения агропромышленного комплекса, как других сложных социально-экономических систем.

В процессе кадрового обеспечения можно выделить два основных направления: организационную работу с персоналом, состоящую из комплекса работ по подбору, расстановке, перемещению, обучению (повышению квалификации), стимулированию, высвобождению кадров и деятельность по совершенствованию самого процесса кадрового обеспечения, включая устранение количественного и качественного дисбаланса на рынке труда. Выполнение данных функций соответствует тем задачам, которые ставятся перед субъектами системы кадрового обеспечения. Что касается принципов формирования и функционирования системы кадрового обеспечения, то к ним следует отнести научную обоснованность, системность, стратегическую ориентацию, рациональное использование человеческого капитала, согласованность интересов и демократизацию.

Важным вопросом в определении сущности и содержания кадрового обеспечения также является размежевание его объекта и субъекта. Объектом процесса кадрового обеспечения являются все работники, а субъектом – специально созданные органы, подразделения и службы, осуществляющие предусмотренную законодательством деятельность по кадровому обеспечению и имеющие определенные полномочия, права и обязанности.

Таким образом, кадровое обеспечение имеет сложный, двуединый характер и системы, и процесса, что требует использования соответствующего системно-процессного подхода к его исследованию.

Системный подход представляет собой внешнее или внутреннее упорядочивание совокупности знаний, а также метод анализа объектов как целостных образований. Он применяется в различных научных исследованиях, в том числе при изучении социально-экономических систем.

Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса представляет собой не только сложную систему, но и многоуровневый процесс, связывающий рынок аграрного труда, профессиональное аграрное образование, функционирование институциональных субъектов АПК, развитие сельских территорий и его населения. В этом контексте, целесообразно уточнить сущность и содержание системного подхода, рассматривая его как системно-процессный, с соответствующим методическим наполнением.

Системно-процессный подход к изучению кадрового обеспечения АПК позволяет дать научное обоснование его цели, объекту и субъектам,

задачам, функциям и принципам, оптимизируя, таким образом, сам процесс научного исследования.

Список использованной литературы

1. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 512 с.

2. Анисимова, Н.Ю. Организационно-экономический механизм управления качеством кадрового обеспечения агропромышленного комплекса региона / Н. Ю. Анисимова // Вестник Евразийской науки. Экономика и менеджмент. – 2018. – Т. 10. – № 6. – С. 1–11.

3. Назаренко, А.В. Функционирование и развитие рынка виноградо-винодельческой продукции АПК России: дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (АПК и сельское хозяйство) / Назаренко Антон Владимирович. – Ставрополь: ФГБОУ ВО «Ставропольский ГАУ», 2019. – 379 с.

4. Дашкова, Е. С. Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода: дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством: экономика труда / Дашкова Екатерина Сергеевна. – Воронеж: ФГБОУ ВО «Воронежский ГУ», 2019. – 364 с.

УДК 37.032(075.3)22

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СЕЛЬСКИХ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЧЕРЕЗ СЕТЕВЫЕ БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА

Бедулина Г.Ф., к.соц.н., доцент

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск

Ключевые слова: инновационные площадки; педагоги-инноваторы; сетевые бизнес-сообщества; экономическое поведение; сельские обучающиеся; предпринимательские компетенции.

Key words: innovative platforms; teachers-innovators; network business communities; economic behavior; rural students; entrepreneurial competencies.

Аннотация: статья посвящена исследованию организационно-методических аспектов инновационной деятельности по формированию предпринимательских компетенций сельских обучающихся через сетевую