

- не значительное вложение ресурсов в инновационные проекты, а преимущественное в инвестиционные проекты;
- неразвитость рынка технологических инноваций и низкая инновационная активность организаций;
- незавершенность земельной реформы, отсутствие механизма оборота прав и передачи земли;
- неопределенность и отсутствие зарегистрированного в установленном порядке права собственности или пользования на земельные участки сельскохозяйственного назначения;
- высокая степень износа материально-технической и технологической базы;
- низкий уровень интеллектуального и кадрового потенциала[2].

Заключение. Таким образом, увеличение объема инвестиций в научные исследования и разработки инновационных продуктов необходимо для реализации политики импортозамещения и обеспечения продовольственной безопасности. Кроме этого, использование научных разработок на предприятиях агропромышленного комплекса позволит сократить производственные издержки, повысить эффективность производства, конкурентоспособность предприятий отрасли и, как следствие, АПК в целом.

Таким образом, для развития современного агропромышленного комплекса необходима эффективно действующая система управления, укомплектованная высокопрофессиональными кадрами. Для этого необходимо создать эффективно действующие программы формирования кадрового персонала, организация единого профессионального подхода в подготовке кадров нового поколения, которые необходимы в связи с внедрением в сельскохозяйственное производство инновационных технологий.

Литература

1. Журавлев, П.В., Словарь понятий и определений. Персонал / П.В.Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. – М.: Экзамен, 2013. – 318 с.
2. Долгушкин, Н.К. Трудовой потенциал российского села: состояние и перспективы. Монография. / Н.К. Долгушкин. – М., 2004. – 321 с.
3. Андреев, В.Н. Система непрерывного образования как ключевая составляющая обеспечения инновационного развития региона / В.Н. Андреев // Псковский региональный журнал. – 2013. – № 15. – С.167-172.
4. Хафизова, Э.Б., Шарипов, С.А. Совершенствование системы формирования и управления кадрами регионального АПК на основе непрерывного обучения // Достижения науки и техники АПК. 2008. С. 44-47.
5. Барютин, Л.С. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика: Учебник / под ред. А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. 2-е изд. Перераб и доп. – М.: ЗАО «Издательство«Экономика», 2004. – 518 с.

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

О.А. Тимохина,
*кандидат экономических наук,
старший преподаватель кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»*

Аннотация. В данной статье рассматриваются достаточно актуальные вопросы оценки социальной составляющей кадрового потенциала предприятий. Выбранное автором направление научного исследования обосновывается высокой степенью неопределенности, отсутствием единого, унифицированного подхода к решению проблемы и широкой разнородностью информации, способной стать базой для комплексной оценки эффективности управления социальной эффективностью кадрового потенциала любого предприятия.

Ключевые слова: кадровый потенциал, психофизиологический потенциал, деловой потенциал, социально-психологическая составляющая кадрового потенциала, комплексная оценка.

Введение. Основу эффективного управления кадровым потенциалом любого современного предприятия прежде всего составляет организация всесторонней, комплексной диагностики не только экономической, но и социальной эффективности, как составляющей кадрового потенциала. Вышеуказанные два аналитических направления могут предоставить возможность более полной и объективной оценки эффективности кадрового потенциала, своевременно диагностировать проблемы в HR-сфере и адаптивно отреагировать на изменения как внутренней, так и внешней среды функционирования предприятия.

Методы и организация исследования: методологическую базу исследования вопросов комплексной оценки составляющей кадрового потенциала современных предприятий составили методы теоретического анализа, конкретно-научный метод, представленный в виде тестирования с использованием методики «Интеллектуальная лабильность», культурно-сводного теста на интеллект Р. Кеттела, оценки нервно-психологического напряжения, а также методы математической статистики.

Результаты и их обсуждение. Для проведения комплексной диагностики социальной составляющей кадрового потенциала предприятий целесообразно осуществить анализ качественных показателей в рамках данной составляющей. Данную оценку можно осуществлять в трех направлениях, а именно:

- анализ психофизиологического потенциала работников;
- анализ делового потенциала работников;
- анализ социально-психологической составляющей кадрового потенциала.

Каждое из выше предложенных направлений оценки требует задействования определенных, соответствующих методов. Таким образом, в число таких методов могут войти следующие:

1. методы теоретического анализа;
2. конкретно-научные методы исследования – тестирование с помощью методик:
 - методика «Интеллектуальная лабильность»;
 - культурно-сводный тест на интеллект Р. Кеттела;
 - оценка нервно-психологического напряжения.
3. методы математической статистики.

Все методы, которые можно использовать для оценки качественных составляющих кадрового потенциала предприятий обладают определенными особенностями практического применения, преимуществами и недостатками и, следовательно, каждое предприятие должно подходить к выбору того или иного метода с учетом индивидуальных особенностей управления кадровым потенциалом, а также принятой кадровой стратегией. В таблице 1 детально представлена характеристика каждого предложенного выше метода, используемого для оценки социальной составляющей кадрового потенциала предприятий.

Анализ психофизиологического потенциала работников позволяет представить психофизиологический потенциал как физиологический потенциал и его отдельные характеристики – это половозрастная структура персонала, группа крови, конституция тела, а также как психологический потенциал и его отдельные характеристики – темперамент, характер, профессиональная направленность, способности [1]. Также психофизиологический потенциал работника можно охарактеризовать как способности и склонности человека, общее состояние его здоровья, трудоспособность, выносливость, тип нервной системы и др. [1].

В ходе данного исследования была проведена диагностика темперамента по методике Я.Стреляу. Согласно данной методике каждый работник должен пройти тестирование, в ходе которого выявляются три основные характеристики его нервной системы – уровень процесса возбуждения, уровень процесса торможения и уровень подвижности нервных процессов. Информационную основу исследования составили ответы 175 работников 14 торговых предприятий. Результаты оценки полученных данных представлены с учетом категорий персонала (рис.1.)

Методология оценки социальной составляющей кадрового потенциала предприятий

№	Название/направление оценки	Автор	Характеристика, особенности применения	Направления использования
1.	Методика «Интеллектуальная лабильность» (диагностика интеллектуальной лабильности персонала)		Основной целью данной методики является исследование способности персонала переключать внимание, умение оперативно переходить от решения одних задач к другим, не допуская при этом ошибок [1]	Оценка и анализ социально-психологических составляющих кадрового потенциала предприятия
2.	Культурно-сводный тест на интеллект Р. Кеттелла	Р. Кеттел	Цель данного тестирования интеллекта – измерение уровня интеллектуального развития каждого отдельного работника, вне зависимости от влияния факторов внешнего окружения [2]	Оценка и анализ социально-психологических составляющих кадрового потенциала предприятия
3.	Оценка нервно-психологического напряжения	Немчин Т.А.	Оценка нервно-психологического напряжения происходит с помощью специального опросника, в который включены несколько признаков нервно-психического напряжения. Основу разработанного опросника составили данные клинико-психологических исследований и он содержит 30 ключевых характеристик данного состояния, которые разделены на три степени выраженности [3]	-Оценка и анализ психофизиологического потенциала работников; - оценка и анализ социально-психологических составляющих кадрового потенциала предприятия

№	Название/направление оценки	Автор	Характеристика, особенности применения	Направления использования
4.	Методика диагностики оперативной оценки самочувствия, активности и настроения (САН)	Доскин В.А., Лаврентьева Н.А., Шарай В.Б., Мирошников М.П.	Методика состоит из опросника, в который входят 30 пар противоположных характеристик, по которым необходимо оценить собственное самочувствие, а также отметить степень выраженности той или иной характеристики состояния [5]	- Оценка и анализ психофизиологического потенциала работников; - оценка и анализ социально-психологических составляющих кадрового потенциала предприятия
5.	Диагностика темперамента	Ян Стреляу	Регулитивная теория темперамента Яна Стреляу призвана отделить в структуре темперамента реактивность (чувствительность индивида и его выдержку либо способность к определенному виду трудовой деятельности) и активность, которая проявляется в объеме и степени охвата предпринятых действий [4]	-Оценка и анализ психофизиологического потенциала работников

Результаты оценки темперамента работников исследуемых предприятий продемонстрировали, что большая часть работников попала в пределы нормы, также наилучшие показатели наблюдаются среди управленческого персонала, вспомогательный персонал охарактеризовался самыми низкими результатами оценки.

Дальнейшая диагностика уровня интеллектуальной лабильности также продемонстрировала, что самый высокий уровень способностей наиболее быстро переключать внимание с одного процесса на другой, при этом с минимальными ошибками характерен также для персонала управленческой категории.

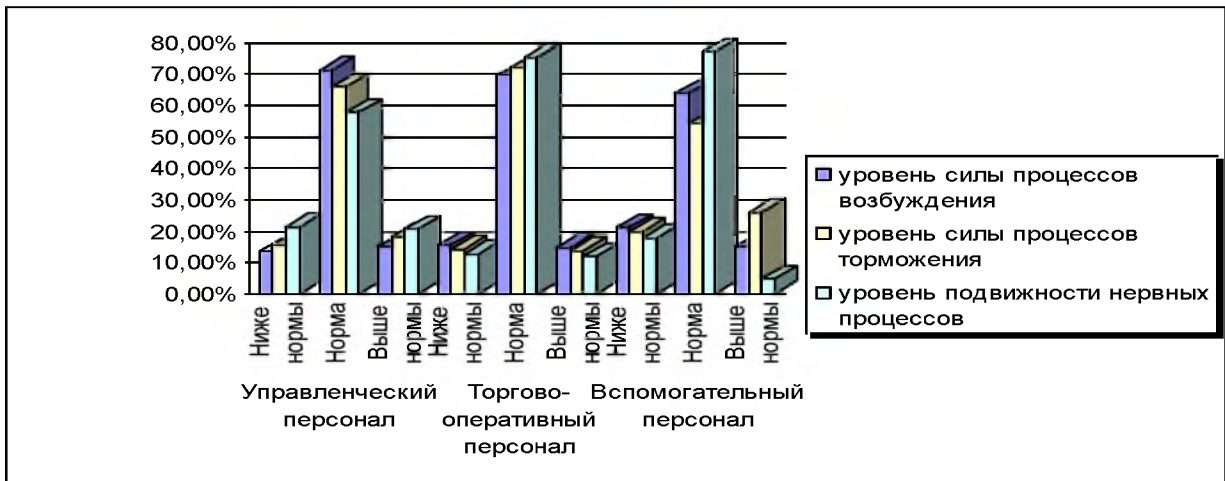


Рис. 1. Результаты диагностики темперамента по методике Я. Стреляу

Исследование уровня деловой активности персонала в рамках диагностики эффективности социальной составляющей кадрового потенциала было проведено посредством использования анкетирования, где в анкеты были включены 30 наиболее важных деловых качеств. Каждому деловому качеству методом экспертных оценок был присвоен удельный вес, а конечные результаты данной оценки были представлены в виде коэффициентов. По аналогичной методике была проведена диагностика оперативной оценки самочувствия, активности и настроения, а также оценка нервно-психологического напряжения. Результаты проведенного исследования социальной составляющей кадрового потенциала целесообразно систематизировать и представить в виде комплексного показателя состояния качественных характеристик кадрового потенциала, основу которого должны составить расчеты интегральных показателей, рассчитанные в рамках каждой отдельной методики:

$$P_{\text{компл.качеств.}} = \sqrt{\frac{P_{\text{темп}} * k_i}{W_i} + \frac{P_{\text{лаб.}} * k_i}{W_i} + \frac{P_{\text{энпу}} * k_i}{W_i} + \frac{P_{\text{инт.разв.}} * k_i}{W_i} + \frac{P_{\text{дел.акт.}} * k_i}{W_i}} \quad (1);$$

где:

$P_{\text{темп}}$ – общий интегральный показатель диагностики темперамента;

$P_{\text{лаб.}}$ – общий интегральный показатель интеллектуальной лабильности персонала;

$P_{\text{энпу}}$ – общий интегральный показатель эмоциональной и нервно-психологической устойчивости персонала;

$P_{\text{инт.разв.}}$ – общий интегральный показатель интеллектуального развития;

$P_{\text{дел.акт.}}$ – общий интегральный показатель деловой активности персонала;

k_i – вес отдельных значений общих интегральных показателей (значение «ниже нормы» – 0,2; значение «норма» – 0,35; значение «выше нормы» – 0,45).

W_i – значимость каждого отдельного показателя по качественным составляющим кадрового потенциала предприятия (тип нервной деятельности – 0,2; уровень интеллектуальной лабильности – 0,15; эмоциональная и психологическая устойчивость – 0,25; уровень интеллектуального развития – 0,2; уровень деловой активности – 0,2).

Заключение. Таким образом, диагностика социальной составляющей кадрового потенциала может проводиться путем исследования его качественных составляющих, которые можно оценить с помощью пяти базовых методик, направленных на разностороннее исследование психологических, психофизиологических, социальных и личностных характеристик работников предприятий. Проводя такую оценку системно и комплексно,

можно получить целостное представление о качественной составляющей кадрового потенциала любого предприятия, выявить существующие проблемы и оперативно отреагировать.

Литература

1. Истратова О. Н. Оценка нервно-психического напряжения [Электронный ресурс] / О. Н. Истратова // Справочник психолога средней школы. – Электрон. текст. данные. – Режим доступа: <http://www.psihologu.info/content/view/531/16/>. (дата обращения 01.10.2018).
2. Культурно-свободный тест на интеллект Р. Кеттелла: краткое описание [Электронный ресурс] // А. Я. Психология. – Электрон. текст. данные. – Режим доступа: http://azps.ru/tests/tests3_iqcatel.html. (дата обращения 10.10.2018).
3. Море полезных советов [Электронный ресурс]. – Электрон. текст. данные. – Режим доступа: <http://resort.wewillrich.com>. (дата обращения 10.10.2018).
4. Опросник темперамента. Я. Стреляю [Электронный ресурс] // Мир психологии: полезная информация по психологии. – Электрон. текст. данные. – Режим доступа: <http://www.psyworld.info/oprosnik-temperamenta-ya-strelyau>. (дата обращения 11.10.2018).
5. Трудовой потенциал организации: понятие, структура [Электронный ресурс]. – Электрон. текст. данные. – Режим доступа: http://dps.smrtlc.ru/Od_PM/Od_01_2.htm. (дата обращения 11.10.2018).

БЮДЖЕТИРОВАНИЕ ЗАТРАТ НА РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

О.А. Удалых,

*кандидат экономических наук, доцент,
заведующая кафедрой экономики ГОУ ВПО «ДОНАГРА»*

И.Н. Герасименко,

*кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономики ГОУ ВПО «ДОНАГРА»*

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы бюджетирования затрат на развитие персонала предприятия. Исследована сущность бюджетирования как метода управления деятельностью предприятия, рассмотрены современные подходы к трактовке бюджета и процесса бюджетирования на предприятии. Систематизированы задачи, компоненты организации бюджетирования затрат на развитие персонала предприятия, предложена последовательность этапов формирования и статьи бюджета затрат на развитие персонала предприятия.

Ключевые слова: бюджет, бюджетирование, персонал, развитие персонала, обучение персонала, кадровый потенциал, мотивация.

Введение. В современных экономических условиях перед предприятиями стоит важная задача оптимизации процессов управления деятельностью предприятия. Бюджетирование как метод управления позволяет решать задачи оперативного и стратегического планирования, координировать планы предприятия, оценивать тенденции и формировать прогнозы развития предприятия. Разработка системы бюджетов позволяет контролировать и анализировать показатели деятельности по всем направлениям, обеспечивает соответствующей количественной информацией процесс принятия управленческих решений, способствует повышению эффективности системы управления предприятием.

Методы и организация исследования. Проблемам организации процесса бюджетирования на предприятии посвящены научные исследования отечественных и