

УДК 101.1:316

Необходимость обращения к философии управления персоналом в сельском хозяйстве

Бондарев Николай Сергеевич

Доктор экономических наук, доцент,
и. о. завкафедрой гуманитарно-правовых дисциплин,
Кемеровский государственный сельскохозяйственный институт,
650056, Российская Федерация, Кемерово, ул. Марковцева, 5;
e-mail: 05bns09@mail.ru

Равочкин Никита Николаевич

Кандидат философских наук, доцент,
кафедра гуманитарно-правовых дисциплин,
Кемеровский государственный сельскохозяйственный институт,
650056, Российская Федерация, Кемерово, ул. Марковцева, 5;
e-mail: nickravochkin@mail.ru

Аннотация

Цель. Целью работы является философский анализ управления персоналом в сельском хозяйстве. **Методология.** Методология работа включает в себя применение методов философского анализа, а также общих методов научного познания – анализа, синтеза и сопоставления. **Результаты.** Для России проблема продовольственной безопасности вновь становится актуальной ввиду латентного продовольственного и явных финансового и фондового кризисов. Ускорение социальной динамики, которое, по объективным причинам, уже невозможно игнорировать, обуславливает потребность в инновациях, проводимых участниками экономических отношений. Закономерности философии управления в сельском хозяйстве способны не только раскрыть сущность собственно процессов управления, но и позволяют обратиться к философскому осмыслению взаимодействия людей с организацией, которая развивается подобно системе. **Заключение.** Проводимая отраслью политика управления кадровыми ресурсами (персоналом) должна быть направлена на обеспечение персоналом вновь создаваемых

организаций, образование новых сфер приложения труда, введение новых профессий и специальностей под современный уровень развития аграрной отрасли. Таким образом, философия управления персоналом позволяет представить его как систему, которая, к сожалению, не является динамичной и отвечающей социально-экономическим и политическим вызовам времени. Только принятие во внимание философских оснований при управлении персоналом в сельском хозяйстве позволит наглядно понять особенности хозяйствования, жизни человека в русском селе, кроме всего прочего являющегося духовно развитой индивидуальностью. И при таком решении вопроса термин «кадровые ресурсы» можно будет заменить понятием «профессиональные ресурсы».

Для цитирования в научных исследованиях

Бондарев Н.С., Равочкин Н.Н. Необходимость обращения к философии управления персоналом в сельском хозяйстве // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2016. Том 5. № 5В. С. 221-231.

Ключевые слова

Сельское хозяйство, философия управления, управление персоналом, кадровые ресурсы, управление.

Введение

Управление персоналом достигло сегодня той стадии развития, которая, по нашему мнению, требует философского осмысления собственных оснований [Диев, 2011]. Не секрет, что в основе любого процесса управления различного уровня (не говоря уже о прогрессе) лежат философские идеи, взгляды и даже традиции. Для руководителя по персоналу умение расположить знания в стройном порядке и обеспечить процесс управления персоналом и доступ к этой «базе знаний» (причем в организации любой из отраслей) сродни искусству.

Философская методология формулирует принципы управления персоналом определенной отрасли отечественной экономики, лежащие в основе деятельности по упорядочиванию, регулированию, гармонизации отношений. Эффективное управление персоналом организации не может строиться на изучении лишь экономических аспектов и процессов. Стоит обратить внимание на то, что с учетом новизны исследований (носящих в основном междисциплинарный характер) необходимо более детально изучать и психологические, этические, юридические, политические и другие аспекты и процессы.

Философия управления персоналом в сельском хозяйстве

Продовольственная проблема, решаемая в том числе и аграрным сектором экономики, остается острой, пожалуй, на протяжении всей динамики развития человечества, проявляясь как в мировом масштабе, так и в отдельно взятых государствах. Для России проблема продовольственной безопасности вновь становится актуальной ввиду латентного продовольственного и явных финансового и фондового кризисов. Ускорение социальной динамики, которое, по объективным причинам, уже невозможно игнорировать, обуславливает потребность в инновациях, проводимых участниками экономических отношений. Не являются исключением здесь и сельскохозяйственные организации. Сельское хозяйство России представляет собой нетехнологичную отрасль народного хозяйства и находится «на перепутье», в связи с чем особую актуальность приобретает вопрос о выработке инновационных путей его последующего развития [Векленко, Пугач, 2015].

Кроме того, стоит отметить, что сельское хозяйство всегда болезненно реагирует на удары экономических кризисов, растягивающихся порой на целые десятилетия. Такие кризисы наносят основной удар по экономической и социальной сторонам общественной жизни, неизбежно вызывая следующие негативные последствия:

- увеличение количества безработных;
- рост уровня инфляции;
- снижение уровня жизни населения;
- возрастание социальной напряженности в обществе [Попова, 2012].

Мы сталкиваемся с множественностью ресурсов, непосредственно согласованной с инновационным потенциалом сельскохозяйственных организаций, являющихся взаимосвязанными с ресурсной базой, направленной на непосредственное освоение, развитие и реализацию новшеств, нововведений, новаций. Р.С. Шепитько и И.С. Корабельников относят к таковым материальные, финансовые, кадровые, информационные, технико-технологические и интеллектуальные ресурсы, а также организационно-экономические возможности (предприятия, региона, отрасли) [Шепитько, Корабельников, 2012].

На сегодняшний день нет единого подхода к проблеме приоритетного ресурса, однозначно доказывающего эффективность управления, но особую роль в настоящей статье мы отводим кадровым ресурсам, от оптимального управления которыми будет, по нашему мнению, зависеть эффективность использования и других ресурсов. Сложность заключается в том, что процесс управления тесно связан не только с производственным процессом и его конечными результатами, но и с социально-политическими обстоятельствами в стране, состоянием

экономики и методологии управления персоналом. Управление персоналом является главным образом целенаправленной деятельностью, осуществляемой людьми, поэтому кадровым ресурсам и отводится главное место среди других.

Из вышесказанного вполне логичным становится исходный тезис настоящей статьи: существует необходимость обращения к философским основаниям управления кадровыми ресурсами для обеспечения инновационного развития сельского хозяйства и эффективного реагирования на события объективной реальности с целью последующего повышения роли агропромышленного комплекса в структуре экономики.

Закономерности философии управления в сельском хозяйстве способны не только раскрыть сущность собственно процессов управления, но и позволяют обратиться к философскому осмыслению взаимодействия людей с организацией, которая развивается подобно системе. Стоит пояснить, что персонал как один из ее элементов находится в перманентном взаимодействии, отсюда и вытекает, что управление персоналом должно быть системным и комплексным, поскольку оно является необходимой имманентной как для организации в целом, так и для каждой из ее частей.

Таким образом, проводимая отраслью политика управления кадровыми ресурсами (персоналом) должна быть направлена на обеспечение персоналом вновь создаваемых организаций, образование новых сфер приложения труда, введение новых профессий и специальностей под современный уровень развития аграрной отрасли.

Однако развитие рынка труда сельскохозяйственных организаций представляется сложным по ряду причин, к которым относятся сокращение рабочих мест, неразвитость сфер приложения труда ввиду многомерности и углубления специализации, а также скрытая безработица. Поэтому у населения российского села наблюдается высокий уровень миграционной настроенности [Салахутдинова, 2009].

Обращаясь к трудовым ресурсам отрасли, мы обнаруживаем стоящие особняком демографические проблемы. Во многом это связано с тем, что развитие сельского хозяйства сопряжено со сложившейся количественной несбалансированностью, определенными исторически сложившимися условиями и особенностями воспроизводства сельского населения. К примеру, оно не зависит напрямую от объема производимой продукции, в результате чего в аграрном секторе занято количество работников, отличное от реальной потребности для выполнения работ в определенные сроки.

Кроме того, аграрный рынок сталкивается с дефицитом трудовых ресурсов, который вызван низким уровнем оплаты труда, непривлекательностью имеющихся вакантных мест, неудовлетворительными условиями работы и, наконец, отсутствием ясных и четких перспектив

по поводу будущего отрасли в структуре экономики. Как следствие – низкий уровень квалификации и других качественных характеристик уже свободной рабочей силы и обучающейся по сельскохозяйственным направлениям подготовки молодежи. Наше мнение находит свое подтверждение и в исследовании М.Н. Нагибиной, также обратившейся к проблеме кадровых ресурсов в сельском хозяйстве [Нагибина, 2013].

Мы соглашаемся с Е.Е. Тихоновой, считающей сельское хозяйство ключевой отраслью российской экономики. Однако хорошо известно и другое: сегодня налицо острая нехватка высококвалифицированных кадров [Тихонова, 2012]. Подводя промежуточные итоги анализируемой проблемы, скажем, что кадровое развитие сельского хозяйства задается прежде всего такими личностными характеристиками, как творческая активность, инициатива, образование и профессионализм. Стоит отметить, что эти характеристики во многом иллюстрируют и саму систему управления персоналом, которая сложилась в отрасли к настоящему моменту [Петенко, 2014].

По мнению авторов, для раскрытия вышеуказанных характеристик необходимо обратиться к недостаточно освещенному в нашей стране понятию – философии управления персоналом. Часто ее путают с таким термином, как «корпоративная культура». Это не совсем верно, поскольку корпоративная культура закладывается на определенной основе, которую и представляет собой философия управления персоналом, причем корпоративная культура, как правило, отражается в кодифицированной форме (в виде локального акта). А философия систематизирует взгляды руководителей организации на управление человеческими ресурсами и, как уже было отмечено, лежит в основе принимаемых положений, регламентов, избранных технологий. Это не просто одна из функций как кадрового, так и общего менеджмента, т. е. ее суть заключается не только в удовлетворении потребностей организации в укомплектованности персоналом, но и в полном удовлетворении потребностей занятого персонала. Раскрытие потенциала каждого занятого в сельском хозяйстве возможно через приобщение к богатым традициям, являющимся безусловным атрибутом российского села, знакомство с опытом, провозглашение разделяемых большинством отраслевых ценностей, разумеется, без игнорирования самих ценностей личности и проявления заинтересованности.

Обращение к философским основаниям управления персоналом сельскохозяйственных организаций не является случайным. Во многом это объясняется и незавидным положением агропромышленного комплекса как отрасли народного хозяйства. Такое положение обуславливает обращение к управленческим идеям, относящимся к различным областям знаний и наукам, взаимосвязанных и взаимозависимых между собой, в целях их систематизации и обобщения в «единое управленческое поле», по законам которого осуществляется процесс

управления [Иванович, 2013].

Современные реалии заставляют сельскохозяйственные предприятия учитывать разноаспектные потребности при формировании собственной стратегии управления персоналом. Стоит отметить, что необходимо принимать во внимание не только условия труда, но и условия быта и досуга персонала.

Философия управления персоналом в сельском хозяйстве прежде всего должна основываться на дифференцированном подходе по отношению к различным категориям работников. Это позволит не только сформировать эффективную структуру занятости и рабочих мест, но и по-новому подойти к поддержке их рационального сочетания с учетом особенностей каждого вида деятельности и регулирования доходности труда по отношению к уровню жизни. Качество жизни сельского населения, уровень его доходов становятся определяющими в обеспечении воспроизводственного процесса в сельском хозяйстве на ближайшую и тем более отдаленную перспективу [Телегина, 2011].

Заключение

Конечно, авторы понимают, что в отрасли существуют и другие проблемы, но полагают, что в настоящее время плохие дороги или механизация труда менее критично сказываются на отраслевом положении. Обращение к внутреннему миру сельского человека позволит увидеть его неисчерпаемость и окажет благотворное воздействие на его трудовую мотивацию. Таким образом, философия управления персоналом позволяет представить его как систему, которая, к сожалению, не является динамичной и отвечающей социально-экономическим и политическим вызовам времени. Только принятие во внимание философских оснований при управлении персоналом в сельском хозяйстве позволит наглядно понять особенности хозяйствования, жизни человека в русском селе, кроме всего прочего являющегося духовно развитой индивидуальностью. И при таком решении вопроса термин «кадровые ресурсы» можно будет заменить понятием «профессиональные ресурсы».

Библиография

1. Векленко В.И., Пугач С.П. Совершенствование кадровой политики в сельском хозяйстве региона // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2015. № 2. С. 6-9.
2. Диев В.С. Философия управления: проблемы, подходы, тенденции // Сибирский философский журнал. 2011. Т. 9. № 1. С. 5-15.

3. Иванович О.В. Философский подход в теории социального управления // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2013. Т. 2. № 2. С. 8-14.
4. Нагибина М.Н. Формирование и использование квалифицированных кадров в сельском хозяйстве // Вестник Российского государственного аграрного заочного университета. 2013. Т. 19. № 14. С. 173-175.
5. Петенко И.В. Трансформация парадигм управления персоналом на промышленном предприятии // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2014. Т. 2. № 2. С. 217-221.
6. Попова С.В. Экономический рост аграрного сектора в условиях трансформации экономики // Экономический анализ: теория и практика. 2012. № 7. С. 41-45.
7. Салахутдинова Р.Р. Социальные факторы возвращения молодежи в аграрную сферу в условиях современных рыночных трансформаций // Социальная политика и социология. 2009. № 8 (50). С. 47-53.
8. Телегина Л.Н. Особенности формирования стратегии управления персоналом в сельском хозяйстве // Никоновские чтения. 2011. № 16. С. 364-366.
9. Тихонова Е.Е. К аграрному образованию и подготовке кадров необходимы новые подходы // Инициативы XXI века. 2012. № 2. С. 18-22.
10. Шепитько Р.С., Корабельников И.С. Инновационный потенциал сельского хозяйства: методологический аспект // Известия Нижневолжского агроуниверситетского комплекса: наука и высшее профессиональное образование. 2012. № 3. С. 228-232.
11. Chan L.L.M., Shaffer M.A., Snape E. In search of sustained competitive advantage: the impact of organizational culture, competitive strategy and human resource management practices on firm performance // The international journal of human resource management. 2004. Vol. 15. No. 1. P. 17-35. doi: 10.1080/0958519032000157320
12. Currie G., Kerrin M. Human resource management and knowledge management: enhancing knowledge sharing in a pharmaceutical company // The international journal of human resource management. 2003. Vol. 14. No. 6. P. 1027-1045. doi: 10.1080/0958519032000124641
13. DeWalt B.R. Using indigenous knowledge to improve agriculture and natural resource management // Human organization. 1994. Vol. 53. No. 2. P. 123-131. doi: 10.17730/humo.53.2.ku60563817m03n73
14. Koch M.J., McGrath R.D.G. Improving labor productivity: human resource management policies do matter // Strategic management journal. 1996. Vol. 17. No. 5. P. 335-354. doi: 10.1002/(SICI)1097-0266(199605)17:5<335::AID-SMJ814>3.0.CO;2-R

15. Lepak D.P., Liao H., Chung Y., Harden E.E. A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research // Martocchio J.J. (ed.) Research in personnel and human resources management. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited, 2006. Vol. 25. P. 217-271. doi: 10.1016/S0742-7301(06)25006-0
-

The need for adopting the philosophy of personnel management in agriculture

Nikolai S. Bondarev

Doctor of Economics, Associate Professor,
Acting Head of the Department of humanities and legal disciplines,
Kemerovo State Agricultural Institute,
650056, 5 Markovtseva st., Kemerovo, Russian Federation;
e-mail: 05bns09@mail.ru

Nikita N. Ravochkin

PhD in Philosophy, Associate Professor,
Department of humanities and legal disciplines,
Kemerovo State Agricultural Institute,
650056, 5 Markovtseva st., Kemerovo, Russian Federation;
e-mail: nickravochkin@mail.ru

Abstract

Objective. The article aims to carry out a philosophical analysis of personnel management in agriculture. **Methodology.** The research methodology involves the application of such general methods of scientific cognition as analysis, synthesis and comparison, as well as philosophical analysis. **Results.** The problem of food security has become relevant in Russia due to the food, financial and stock market crises. The acceleration of social dynamics determines the need for innovations developed by participants in economic relations. The regularities in the philosophy of management in agriculture are used not only to discover the essence of management processes, but also to show a philosophical understanding of the interaction between people and organisations. **Conclusion.** Human resource management policies should be aimed at attracting personnel to newly

established organisations, creating new spheres of employment, introducing new professions into the agricultural sector. Thus, the philosophy of personnel management allows scholars to view it as a system that unfortunately is not dynamic and does not respond to the socio-economic and political challenges of our time. The authors point out that taking into account the philosophical foundations of human resource management in agriculture will help to identify the features of social and economic life in Russian villages. This solution to the problem will lead to the replacement of the term “personnel resources” with the concept “professional resources”.

For citation

Bondarev N.S., Ravochkin N.N. (2016) Neobkhodimost' obrashcheniya k filosofii upravleniya personalom v sel'skom khozyaistve [The need for adopting the philosophy of personnel management in agriculture]. *Kontekst i refleksiya: filosofiya o mire i cheloveke* [Context and Reflection: Philosophy of the World and Human Being], 5 (5B), pp. 221-231.

Keywords

Agriculture, management philosophy, personnel management, personnel resources, management.

References

1. Chan L.L.M., Shaffer M.A., Snape E. (2004) In search of sustained competitive advantage: the impact of organizational culture, competitive strategy and human resource management practices on firm performance. *The international journal of human resource management*, 15 (1), pp. 17-35. doi: 10.1080/0958519032000157320
2. Currie G., Kerrin M. (2003) Human resource management and knowledge management: enhancing knowledge sharing in a pharmaceutical company. *The international journal of human resource management*, 14 (6), pp. 1027-1045. doi: 10.1080/0958519032000124641
3. DeWalt B.R. (1994) Using indigenous knowledge to improve agriculture and natural resource management. *Human organization*, 53 (2), pp. 123-131. doi: 10.17730/humo.53.2.ku60563817m03n73
4. Diev V.S. (2011) Filosofiya upravleniya: problemy, podkhody, tendentsii [The philosophy of management: problems, approaches, tendencies]. *Sibirskii filosofskii zhurnal* [Siberian journal of philosophy], 9 (1), pp. 5-15.
5. Ivanovich O.V. (2013) Filosofskii podkhod v teorii sotsial'nogo upravleniya [The philosophical

-
- approach in the theory of social management]. *Uchenye zapiski Rossiiskogo gosudarstvennogo sotsial'nogo universiteta* [Proceedings of the Russian State Social University], 2 (2), pp. 8-14.
6. Koch M.J., McGrath R.D.G. (1996) Improving labor productivity: human resource management policies do matter. *Strategic management journal*, 17 (5), pp. 335-354. doi: 10.1002/(SICI)1097-0266(199605)17:5<335::AID-SMJ814>3.0.CO;2-R
 7. Lepak D.P., Liao H., Chung Y., Harden E.E. (2006) A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research. In: Martocchio J.J. (ed.) *Research in personnel and human resources management*, Vol. 25. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited, pp. 217-271. doi: 10.1016/S0742-7301(06)25006-0
 8. Nagibina M.N. (2013) Formirovanie i ispol'zovanie kvalifitsirovannykh kadrov v sel'skom khozyaistve [Attracting and using qualified personnel in agriculture]. *Vestnik Rossiiskogo gosudarstvennogo agrarnogo zaochnogo universiteta* [Bulletin of the Russian State Agrarian Correspondence University], 19 (14), pp. 173-175.
 9. Petenko I.V. (2014) Transformatsiya paradigim upravleniya personalom na promyshlennom predpriyatii [The transformation in the paradigms of human resource management in industrial enterprises]. *Visnik Khmel'nits'kogo natsional'nogo universitetu. Ekonomichni nauki* [Bulletin of Khmelnytsky National University. Economic sciences], 2 (2), pp. 217-221.
 10. Popova S.V. (2012) Ekonomicheskii rost agrarnogo sektora v usloviyakh transformatsii ekonomiki [Economic growth in the agricultural sector under the conditions of economic transformation]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika* [Economic analysis: theory and practice], 7, pp. 41-45.
 11. Salakhutdinova R.R. (2009) Sotsial'nye faktory vozvrashcheniya molodezhi v agrarnuyu sferu v usloviyakh sovremennykh rynochnykh transformatsii [Social factors influencing the return of the youth to the agrarian sphere under the conditions of modern market transformations]. *Sotsial'naya politika i sotsiologiya* [Social policy and sociology], 8 (50), pp. 47-53.
 12. Shepit'ko R.S., Korabel'nikov I.S. (2012) Innovatsionnyi potentsial sel'skogo khozyaistva: metodologicheskii aspekt [The innovative potential of agriculture: a methodological aspect]. *Izvestiya Nizhnevolzhskogo agrouniversitetskogo kompleksa: nauka i vysshee professional'noe obrazovanie* [Proceedings of the Lower Volga Agrouniversity Complex: science and higher professional education], 3, pp. 228-232.
 13. Telegina L.N. (2011) Osobennosti formirovaniya strategii upravleniya personalom v sel'skom khozyaistve [The features of the development of a personnel management strategy in agriculture]. *Nikonovskie chteniya* [Nikonov readings], 16, pp. 364-366.
-

-
14. Tikhonova E.E. (2012) K agrarnomu obrazovaniyu i podgotovke kadrov neobkhodimy novye podkhody [There is a need for developing new approaches to agricultural education and personnel training]. *Initsiativy XXI veka* [Initiatives of the 21st century], 2, pp. 18-22.
 15. Veklenko V.I., Pugach S.P. (2015) Sovershenstvovanie kadrovoi politiki v sel'skom khozyaistve regiona [Improving the personnel policy in the region's agriculture]. *Vestnik Kurskoi gosudarstvennoi sel'skokhozyaistvennoi akademii* [Bulletin of Kursk State Agricultural Academy], 2, pp. 6-9.