

все условия для нормального производственного процесса. По окончании откорма птица доставляется на фабрику для забоя, переработки и реализации.

Это кооперационная схема возможна при использовании технологии напольного содержания бройлеров в крестьянских фермерских хозяйствах, которая основывается на современных инновациях, апробированных на многих зарубежных и отечественных птицефабриках [4].

Например, ООО «Раевская птицефабрика», расположенная в Новороссийске, завершила реконструкцию двух птичников (в дополнение к существующим девяти) на Крымской производственной площадке. Система содержания птицы в новых корпусах принципиально отличается от традиционной. Главное отличие – отказ от клеток и переход на напольное содержание. Содержание птицы на полу на глубокой подстилке (восходящее к традиционному деревенскому) позволяет организовать круглогодичное производство птицепродуктов на ограниченных площадях, обеспечить хорошую продуктивность птицы и высокую производительность труда обслуживающего персонала.

Птица в клетке практически не шевелится, в результате мясо заметно теряет в качестве. Кроме того, максимальный вес, который бройлер набирает в клетке, – 1400 граммов, тогда как при напольном содержании – 2000 граммов [5].

В птичниках ООО «Раевская птицефабрика» установлено современное полностью автоматизированное оборудование немецкой компании Big Dutchman. Каждый птичник оснащен компьютерной системой управления, которая контролирует подачу воды, кормов и поддерживает комфортный микроклимат в помещении. Для роста цыплят созданы максимально здоровые условия, что позволит заметно повысить качество продукции. Сегодня ООО «Раевская птицефабрика» производит в месяц порядка 1000 тонн охлажденной и замороженной продукции из мяса бройлеров под торговыми марками «Раевка» и «Красный Терем». Ассортиментная линейка предприятия насчитывает свыше 50 наименований.

Программа развития бройлерной корпорации должна базироваться на количественном обосновании системы основных мероприятий, способствующих увеличению продуктивности птицы, сокращению трудоемкости и затрат кормов на единицу произведенной продукции, снижению материально-денежных издержек и повышению рентабельности производства.

Для разработки оптимальных параметров производства и реализации мяса бройлеров нами разработана и апробирована многоуровневая компьютерная система экономико-математических моделей (рисунок 1) [1].

Экономико-математическая модель оптимизации движения поголовья птицы является центральной в рассматриваемом модельном комплексе. Она предназначена для оптимизации структуры стада, формирования рациональных пропорций в динамике замещения половозрастных и пользовательских групп птицы по

критерию максимального производства конечной продукции – мяса бройлеров.

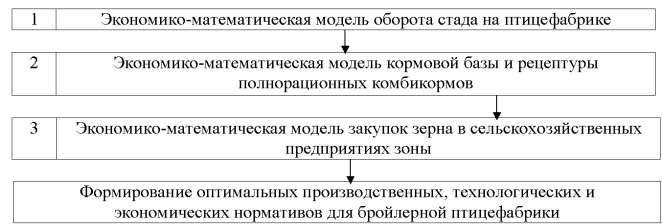


Рисунок 1 - Концептуальная схема системы экономико-математических моделей оптимизации производственно-экономических параметров бройлерного птицеводства (на предприятиях мясного направления)

На следующем этапе проектных разработок рассчитывается оптимальная рецептура полнорационных комбикормов, для каждой возрастной группы птицы с использованием компьютерных экономико-математических моделей.

На завершающем этапе проектных расчетов формируется оптимальный план закупок зерна у сельскохозяйственных предприятий, входящих в сырьевую зону бройлерных птицефабрик, для производства полнорационных комбикормов.

Расчёты показывают, что за счёт оптимизации структуры стада, формирования рациональных пропорций в динамике замещения половозрастных и пользовательских групп птицы, кормовой базы, включая полнорационные комбикорма и др. факторов в практику птицеводства позволит обеспечить ритмичное производство мяса бройлеров и увеличить размер получаемой прибыли от его реализации на 15-30.

Список использованных источников

- 1 Боев С.Г. Повышение экономической эффективности бройлерного птицеводства: автореф. дис...канд. экон. наук. - Курск, 2006.
- 2 Боев С.Г. Повышение экономической эффективности бройлерного птицеводства: монография. - Курск: Изд-во Курской гос. с.-х. ак., 2007.
- 3 Писарев Ю., Батов В. Откорм птицы при напольном содержании // Птицеводство. - 2003. - №6.
- 4 Терентьева А.С. Мясное птицеводство в США // Источник: <http://indogu.narod.ru>
- 5 Экономическое обоснование проектируемого технологического процесса в птицеводстве // Источник <http://www.curiatnik.ru>

Информация об авторе

Боев Сергей Григорьевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры инновационных методов управления социально-экономическими системами ФГБОУ ВПО «Курская ГСХА».

ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РУКОВОДИТЕЛЯ

А.В. Назаренко, В.В. Лаврик

*Аннотация.* Рассмотрены теоретические основы личностного потенциала руководителя, влияние профессиональной деятельности на формирование и развитие потенциала руководителя, как одного из основных факторов при формировании эффективных организационных структур управления. Предложено собственное определение личностно-профессиональному потенциалу, а также сформированы характерные качества руководителя как фактора, системно определяющего эффективность деятельности предприятий.

*Ключевые слова:* личностно-профессиональный потенциал, управление, руководитель, организация, потенциал.

В современном быстроменяющемся мире, когда происходит переход от аграрно-индустриальной модели экономической деятельности к интенсивной инновационно-технологической модели, актуальность процесса психологической перестройки мышления руководителя становится все более актуальной, особенно в кон-

тексте развития личностного потенциала руководителя как фактора, системно определяющего эффективность деятельности организации.

Формирование организационных структур, координация их действий, эффективная работа каждого структурного подразделения и умелое управление на предприятии процесс сложный и ответственный. Так в 70-х годах XX в. известный американский ученый, русского происхождения, Игорь Ансофф выдвинул новые идеи при организации структур управления, что в последствии было интерпретировано в теорию организационного потенциала.

Он выделил два основных подхода к формированию организационных структур. Первый (статический) подход нацелен на оптимизацию внутреннего строения организации, второй (динамический) подход сосредоточен на анализе связей организации с внешней средой и с источниками ресурсов [1]. Организационный потенциал, исходя из предложений И. Ансоффа, представляет собой сложную структуру упорядоченных элементов, которые взаимосвязаны между собой и в зависимости от условий рынка может структурно преобразовываться.

Организационный потенциал включает в себя два составляющих понятия: организация и потенциал организации. Термин «организация» произошел от фр. «organiser», означающего «налаживать, упорядочивать», т.е. характеризует образование «порядка» из «хаоса». Потенциал (от лат. «potentia» - сила, возможность) представляет собой возможности, средства, источники, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели. Таким образом, организационный потенциал - понятие собирательное, оно включает как организационно-вещественные факторы, так и отношения по поводу производства, распределения, обмена и потребления, и как следствие отношения управления.

Организационный потенциал предприятия представляет сложную структуру элементов производства его потенциалов и ресурсов, которые взаимосвязаны между собой. Организация позволяет людям понять, что совместными усилиями добиться успеха значительно легче. В настоящее время она приобрела самостоятельное значение как понятие, характеризующее качество системы, в том числе системы управления.

Одним из основных элементов организационного потенциала можно по праву считать кадровый потенциал. Умелое планирование работ, координирование и контроль всей сети организации процесс сложный и ответственный требующий совершенствование процессов труда, потребность в кадрах и лидерских способностях руководителя. И за всем этим стоит – человек с его потенциалом. В Украине, на наш взгляд, в период глобальных преобразований не в полной мере уделяется внимание человеческому капиталу, а особенно потенциалу человека, не дано определение человеку как объекта капитальных вложений, объекта экономической деятельности. Не все отечественные предприниматели понимают, что капитальные вложения в человека также прибыльны, как и инвестиции в производство, а особенно в инновационной сфере. Формирование кадрового потенциала на предприятиях целиком и полностью зависит от руководителя, его умения инновационно-стратегически мыслить и управлять.

Управление человеческим капиталом считается одновременно древнейшим искусством и новейшей наукой, сущность управления персоналом заключается в том, что люди рассматриваются как конкурентное богатство компании, которое надо размещать, развивать, мотивировать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь ее стратегических целей.

Управлению как науке свойственна системность и завершенность на основе комплексного решения проблемы и ее воплощение. Системный подход подразумевает взаимосвязь между отдельными аспектами проблемы для достижения нужного результата, определение путей решения, создания механизмов управления, что обеспечит комплексное планирование и организацию системы [5]. Система управления делится на две подсистемы управляемую – объект и управляющую – субъект. Наиболее интересным, на наш взгляд, для изучения в системе управления будет являться субъект управления, как основное звено в системе взаимосвязанных элементов и подсистем взаимодействующий между собой и участвующих в процессе воздействия на объекты управления и внешнюю среду.

Ключевым субъектом управленческой деятельности является руководитель, который включен одновременно в различные сферы деятельности (профессиональную, организационную, управленческую, общественную) [7]. В условиях современных реалий перед руководителем стоит одна из сложных задач, а именно качественное и эффективное использование потенциала каждого работника, его возможностью выступать в роли активного субъекта хозяйственной деятельности. В мировой практике все чаще отмечают тот факт, что успешный руководитель должен обладать всеми навыками лидера, способным оказывать влияние на мнения, позиции и исполнительскую деятельность работников. Ученые с мировым именем отмечают, что эффективная деятельность «руководителя-лидера» - возможна; при условии наличия следующих профессиональных умений и способностей:

- способность управлять собой;
- разумные личные ценности;
- ясные личные цели;
- стремление к личному росту;
- умение решать проблемы;
- изобретательность и творческий подход;
- высокая способность влиять на окружающих;
- знание науки управления;
- умение руководить;
- умение обучать и развивать подчиненных способность;
- формировать и развивать эффективные рабочие группы [4].

На данном этапе рассмотрения возникает необходимость ввести социально-психологический аспект руководителя – личностный потенциал. Рассмотрим понятие «потенциал» человека как психологический феномен, предложенный В.Н. Марковым [2], представленный в виде интегральной составляющей мотивов и способностей (рисунок 1).

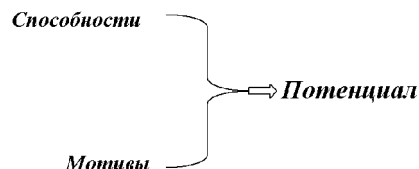


Рисунок 1 – Потенциал, предложенный Марковым В.Н. [2]

Способности человека в предложенной трактовке рассматриваются как уже реализованный потенциал, а мотивация личности определяет дальнейшие перспективы развития потенциала (нереализованная часть потенциала) [2]. Понятие личностного потенциала необходимо рассматривать не как разрозненные характеристики, а как системный комплекс индивидуально-

психологических особенностей личности, лежащих в основе эффективной деятельности.

Согласно [6] структура личного потенциала руководителя состоит из трех основных элементов: психофизиологического, трудового и творческого потенциалов.

*Психофизиологический потенциал руководителя* определяется психологическими и физическими возможностями, в основе которых лежат природные (генетические) задатки, которые при благоприятных условиях могут дать развитие в способностях лица (общие, специальные, практические) [6].

Одной из важных практических возможностей человека есть работоспособность (или трудолюбие) - это психофизическая способность к работе в определенном ритме определенное количество времени. Характеристиками работоспособности являются нервно-психическая стойкость, темп производственной деятельности, утомляемость человека. Однако процесс формирования трудолюбия у человека более связан с действием социальных механизмов, такими как процесс усвоения социального опыта и воспитание (социализация). Предел работоспособности как величина переменная зависит от конкретных условий:

- здоровье;
- рациональное питание;
- возраста человека;
- величина резервных возможностей человека (сильная или слабая нервная система);
- профессиональная подготовленность и опыт;
- мотивация и т.д.

*Трудовой потенциал руководителя* является совокупностью профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной трудовой деятельности. Профессиональные знания приобретаются на стадии обучения в специализированных учебных заведениях (технический лицей, колледж, ВУЗ и др.), в свою очередь на базе полученных знаний формируются профессиональные умения и навыки, которые накапливаются в процессе трудовой деятельности.

Основу *творческого потенциала работника* составляют креативные способности, под ними понимают:

- способность генерировать необычные идеи;
- отклоняться от традиционных схем мышления;
- быстро разрешать проблемные ситуации [6].

Рассматривая основные элементы личного потенциала, следует отдельно выделить, один из важнейших навыков эффективного руководителя - умение принимать решение. Принятие решения - это сложный умственный процесс, который допускает осознание проблемы, постановку адекватной цели и выбор средств для реализации этой цели. К сожалению, зачастую этот процесс протекает стихийно, под воздействием внешних обстоятельств и давлением вышестоящих руководителей. Именно поэтому его реализация протекает так трудно. Профессор Л. Зайверт замечает, что многие руководители, предпочитают:

- правильно делать дела вместо того, чтобы делать правильные дела;
- разрешать проблемы вместо того, чтобы создавать творческие альтернативы;
- хранить средства вместо того, чтобы оптимизировать использование средств;
- выполнять долг вместо того, чтобы добиваться результатов;
- снижать расходы вместо того, чтобы повышать прибыль [6].

Все это - последствия неправильно принятых решений. В принятии решений интегрируются знание, интересы, мировоззрение человека. Важнейшую особен-

ность этого процесса складывает его волевой характер как способность противостоять людям и обстоятельствам, способность поддерживать реализацию намеченной цели в сложных условиях, которые изменяются.

Поэтому вполне правомерна постановка задачи развития личностного потенциала руководителя как фактора, системно определяющего эффективность деятельности персонала предприятий и повышение качества жизни работников. Стержнем психологической перестройки руководителей должен стать поворот их сознания к использованию экономических методов управления производством для удовлетворения потребностей людей, исключение установок типа «производство ради производства». Таким образом, правомерна постановка задачи развития личностного потенциала руководителя как фактора, системно определяющего эффективность деятельности организации и качество жизни ее сотрудников [3].

Для руководителя в структуре личного потенциала, в условиях стремительного научно-технического и технологического процесса, необходимо выделить стремление к расширению своих потенций (знаний) за счет максимального использования имеющихся задатков путем превращения в профессиональные возможности. Профессиональная деятельность личности человека, в нашем случае руководителя, не только связана с созданием материальных благ, но и дает возможность личности самореализоваться через профессиональную деятельность. Это в свою очередь означает, что личностный потенциал человека раскрывается в профессиональной деятельности через личностно-профессиональный потенциал как часть личностного. Личностно-профессиональный потенциал, обеспечивающий прогрессивное развитие личности в процессе профессиональной деятельности, рассматривается в качестве основы становления профессионализма личности [2].

На наш взгляд, *личностно-профессиональный потенциал руководителя* - это совокупность внутренних личных (индивидуальных) и профессиональных ресурсов, возможность развития и трансформации личности под влиянием внешних инновационных факторов.

Учитывая все выше перечисленное можно сформировать основные личностно-профессиональные качества эффективного руководителя, а именно:

1. Проводит анализ и учитывает внешние и внутренние факторы.
2. Разрабатывает принципы деятельности для себя и своих подчиненных.
3. Учитывает требования ситуации и времени.
4. Делегирует полномочия, проводя при этом всевозможные тренинги.
5. Дает возможность подчиненным работать креативно.
6. Поощряет подчиненных в достижении личных целей.
7. При принятии решения отличает главное от второстепенного.
8. Стремиться к самосовершенствованию.
9. Совершенствует деятельность предприятия, путем инноваций.
10. Не боится риска и ответственности.

Формирование организационных структур, координация их действий и умелое управление является основной задачей руководителя на предприятии. Управление людьми процесс сложный и ответственный, именно от умений и навыков руководителя, его личностно-профессионального потенциала зависит эффективная работа в системе управления. Качества присущие эффективному руководителю даны не только от рождения, но многие из них приобретаются в процессе профессиональной деятельности, поэтому необходима

серьезная морально-психологическая перестройка руководителя и настройка его на использование новых интенсивных методов управления. При этом вполне правомерна постановка задачи развития личностно-профессионального потенциала руководителя как фактора, определяющего эффективность работы в системе управления, способность влиять на ход событий.

### Список использованных источников

1 Ансофф И. Стратегическое управление. Электронная библиотека RoyalLib.Ru, 2010-2013 [Электронный ресурс]. – URL: [http://royallib.ru/book/ansoff\\_igor/strategicheskoe\\_upravlenie.html](http://royallib.ru/book/ansoff_igor/strategicheskoe_upravlenie.html)

2 Беспалов И. А. Феномен личностного потенциала в контексте акмеологии [Электронный ресурс]. – URL: <http://akmeo.ru/index.php?id=669>

3 Дмитренко Г. А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М. «Мотивация и оценка персонала» [Электронный ресурс]. – URL: <http://biglibrary.ru/category38/book115/part20/>

4 Дроздов И.Н. Руководитель в системе оценки и отбора персонала: Учебное пособие. – Владивосток: ПИППККГС, 2002. - 103 с.

5 Крушельницька О.В. «Управління персоналом», 2003 р., Бібліотека економіста [Електронний ресурс]. – URL:<http://library.if.ua/books/45.html>

6 Ромашов О.В., Ромашова Л.О. Социология и психология управления. М.: Изд-во «Экзамен», 2002. – 512 с.

7 Интернет портал Дальневосточного государственного университета путей сообщений [Электронный ресурс]. – URL: [http://edu.dvgups.ru/METDOC/CGU/PSIHOLOG/OB\\_PSIX/MET\\_REC/U\\_M\\_P/frame/1\\_3.htm](http://edu.dvgups.ru/METDOC/CGU/PSIHOLOG/OB_PSIX/MET_REC/U_M_P/frame/1_3.htm)

### *Информация об авторах*

Назаренко Александр Владимирович, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономического контроля и аудита Сумского национального аграрного университета, тел.: +38(050)6379548, e-mail: alexnazarenko@meta.ua

Лаврик Владимир Владимирович, соискатель Сумского национального аграрного университета, тел.: +38(099)9010407, e-mail: lavrikvv@i.ua