УДК 331.103:63 DOI: 10.22394/2079-1690-2020-1-3-82-91

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Матвеев Владимир Владимирович доктор экономических наук, профессор, Орловский филиал Финансового университета при Правительстве РФ (302001, Россия, г. Орел, ул. Гостиная, 2). E-mail: vvmatveev@fa.ru

Соболева Юлия Павловна кандидат экономических наук, доцент, Среднерусский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (302028, Россия, г. Орел, б-р Победы, 5А). E-mail: soboleva-yp@mail.ru

Аннотация

Целью выполнения данного исследования является формирование теоретических и практических рекомендаций по повышению эффективности управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве. Научная новизна проведенного исследования заключается в том, что в рамках выполнения работы нами предложена система взаимодействия основных элементов управления человеческими ресурсами в исследуемой отрасли. С практической точки зрения значимость научной работы состоит в систематизации особенностей управления человеческими ресурсами сельскохозяйственных предприятий страны, а также в разработке механизма формирования и развития персонала сельхозпредприятий. В процессе выполнения научной работы нами использованы статистический, ретроспективный методы анализа информации, а также опрос и наблюдение.

Ключевые слова: *управление, человеческие ресурсы, персонал, сельское хозяйство, цифровизация жизни, профессиональные компетенции, инновации, индекс заработной платы, трудовые ресурсы.*

Введение

Сельское хозяйство как отрасль экономики России выполняет многозначительные функции. С одной стороны, она обеспечивает население качественными отечественными продуктами питания. С другой стороны, позволяет многим регионам ввиду благоприятного для занятий сельским хозяйством природно-климатического положения реализовывать свой потенциал. Более того, сельское хозяйство как производственная отрасль создает рабочие места, формирует доходную часть бюджета страны. Общеизвестен факт, что благодаря сельскохозяйственному производству рынку предлагается большое разнообразие продуктов питания, определяется уклад жизни общества в целом. Данная отрасль имеет огромное влияние не только на здоровье человека, но и на развитие экономики страны. Согласно исследованиям Центра стратегических разработок (ЦСР) доля сельского хозяйства в ВВП страны составила по итогам 2018 г. 4,1%, что на 0,2% ниже предыдущего года[1].

В начале 2020 г. Указом Президента Российской Федерации утверждена «Доктрина продовольственной безопасности Российской Федерации». Данный документ является стратегическим ориентиром государственной политики в области обеспечения продовольственной безопасности страны. В этой связи устойчивое развитие и модернизация сельского хозяйства, обеспечение отрасли высококвалифицированными работниками выступают национальными интересами нашей страны на долгосрочный период. Федеральный закон РФ № 264-ФЗ от 29.12.2006 г. «О развитии сельского хозяйства» отражает основные направления государственной поддержки в этой области. Вместе с тем, никакая государственная поддержка не будет действенной, если отрасль не будет соответствовать современным тенденциям развития экономики, не внедрит в свою деятельность инновационные технологии, в частности, цифровую платформу. Цифровизация всех сторон жизни человека коснулась, хоть и не в первую очередь, сельского хозяйства. В этой связи Министерством сельского хозяйства РФ разработан ведомственный проект «Цифровое сельское хозяйство». Но, как известно, для реализации любой инновационной стратегии требуется подготовленный, соответствующий требованиям времени персонал. Для удержания конкурентных позиций, продвижения товаров на отечественный рынок, привлечения покупателей к продукции требуется активизация усилий в области эффективного управления человеческими ресурсами.

[1] Обзор рынка сельского хозяйства [Электронный ресурс] / Центр стратегических разработок. – Режим доступа: https://ru.investinrussia.com/data/file/obzor-rynka-selskogo-hozyajstva-2019.pdf

С учетом того, что человеческие ресурсы выступают наиболее значимым и специфическим ресурсом, эффективное управление ими лежим в основе способности к достижению поставленных перед отраслью стратегических целей.

Особенности функционирования человеческих ресурсов в сельском хозяйстве

Термины «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «человеческий потенциал» не новы, они давно уже известны экономике и менеджменту и в последнее время все больше вытесняют из оборота такое понятие, как «персонал». Концепция управления человеческими ресурсами, как известно из курса теории и истории менеджмента, сформировалась примерно в 80-х годах 20 века. Несмотря на многообразие определений данного понятия общепризнанного его толкования к настоящему времени так и сложилось.

В научной литературе достаточно много точек зрение на сущность понятия «человеческие ресурсы». Обобщая их, можем сказать, что это источник формирования предприятием конкурентных преимуществ, это носитель ценностей компании. То есть человеческие ресурсы представляют собой как реальные, так и потенциальные возможности персонала предприятия в плане его физических, умственных, интеллектуальных, трудовых способностей, использование которых приносит взаимовыгодный эффект одновременно и работникам, и предприятию [1–3]. Иными словами, это совокупность личных и профессиональных компетенций работника. Для оценки человеческих ресурсов, их потенциала, как правило, используют достаточно большой набор показателей: образование, доход, возраст, здоровье, условия труда и т.д.. Соответственно, целенаправленное, мотивированное, системное управление человеческим капиталом лежит в основе повышения эффективности функционирования предприятий, в том числе отрасли сельского хозяйства [4].

С учетом цели и предмета настоящего исследования считаем целесообразным сформировать особенности управления человеческими ресурсами применительно к отрасли АПК. Прежде всего, как следует из результатов Всероссийской переписи населения, которая была проведена в 2010 году, имеет место низкий уровень образования у работников сельского хозяйства. Этот же вывод следует из статистических данных, представленных на сайте Росстата (рис. 1). Лишь 12,1% персонала отрасли сельского хозяйства имеют высшее образование, в то время как в целом по экономике страны 34,2% работающих имеют данный уровень образования. Данное обстоятельство можем рассматривать как негативно влияющее на цифровизацию и возможности внедрения инноваций в сельское хозяйство.

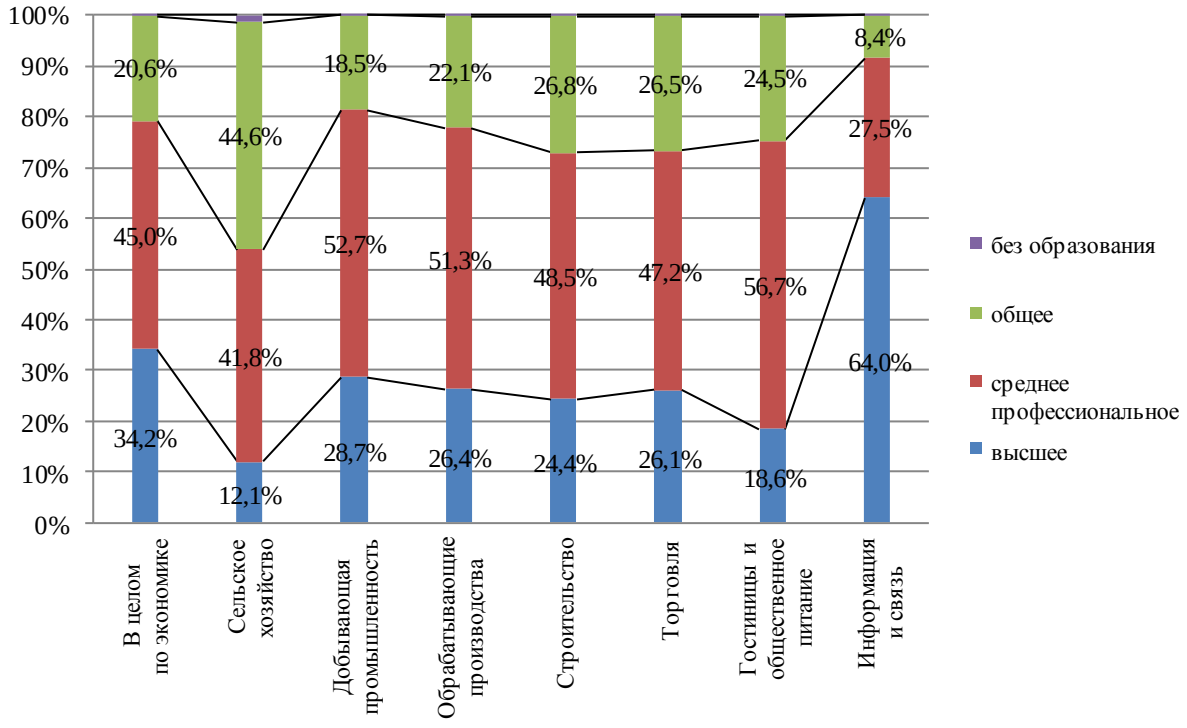


Рис. 1. Структура персонала различных отраслей экономики по уровню образования [составлено авторами по данным Росстата]

Вторая особенность: низкий уровень заработной платы влечет за собой и низкую оплату труда работников. В данном исследовании мы проанализировали индекс уровня заработной платы работников различных отраслей в разрезе категорий персонала и групп занятий по данным Росстата за октябрь 2019 г. (табл. 1).

Таблица 1

Индекс уровня заработной платы работников различных отраслей относительно средней ее величины *[составлено автором по данным Росстата]*

Отрасль	В целом по всем категориям работников	в том числе			
		руководители	специалисты	другие служащие	рабочие
Сельское хозяйство	0.790	0.753	0.816	0.843	0.895
Добыча полезных ископаемых	1.724	1.562	1.948	1.773	1.791
Обрабатывающие производства	1.076	1.005	1.118	1.283	1.128
Водоснабжение; водоотведение	0.798	0.780	0.898	0.936	0.845
Строительство	1.340	1.243	1.372	1.530	1.452
Торговля; ремонт автотранспортных средств	1.029	1.063	1.089	1.242	0.953
Транспортировка и хранение	1.141	1.041	1.277	1.271	1.191
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	0.848	0.850	0.957	1.365	0.833
Деятельность в области информации и связи	1.520	1.525	1.337	1.277	0.860
Образование	0.708	0.674	0.775	0.716	0.495
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	0.891	0.944	0.957	1.034	0.661
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	0.889	0.658	0.905	0.918	0.662

Мы видим, что наряду с работниками образования индекс заработной платы в области сельского хозяйства достаточно низок по сравнению с ее величиной, взятой в средней по стране. Вместе с тем, именно по категории персонала «рабочие» рассчитанный индекс наиболее высок. Как видим, государственное вмешательство в вопросы управления трудовыми ресурсами, управления человеческим капиталом предприятий сельского хозяйства является достаточно актуальным.

Низкая оценка результатов труда, выражаемая в низком уровне оплаты труда работников сельского хозяйства, характеризует отношение органов власти к данной отрасли [5]. Иными словами, роль и значимость работников села недооценивается.

Третья особенность – это стремление работников сельского хозяйства, особенно молодежи, уйти в другие сферы деятельности в поисках более комфортных условий труда, более высокой платы за свой труд. Как следствие – доля работников сельского хозяйства со стажем от 5 до 10 лет ниже, чем в других отраслях экономики и ниже, чем в целом по стране. А доля работников со стажем 10 лет более, то есть наиболее опытных, имеющих низкую мобильность, соответствует среднеотраслевому значению. В данном исследовании мы проанализировали персонал человеческий потенциал в сфере сельского хозяйства в сравнении с другими отраслями экономики страны (рис. 2).

По рассматриваемым отраслям экономики в сельском хозяйстве в отличие от других видов экономической деятельности наибольшая доля персонала со стажем работы от 1 месяца до 1 года – 13 %, в то время как в целом по экономике он составляет 7 %. Доля персонала сельского хозяйства со стажем 5 лет и более ниже, чем в целом по России и ниже, чем в обрабатывающих и добывающих отраслях. Лишь 34 % работников сельского хозяйства надолго остаются работать в этой сфере, ведь в отличие от обрабатывающей промышленности, где индекс уровня заработной платы по отношению к среднероссийской его величине составляет 1,076, а в добывающей – 1,724, в отрасли сельского хозяйства он не превышает 80 % (0,79).

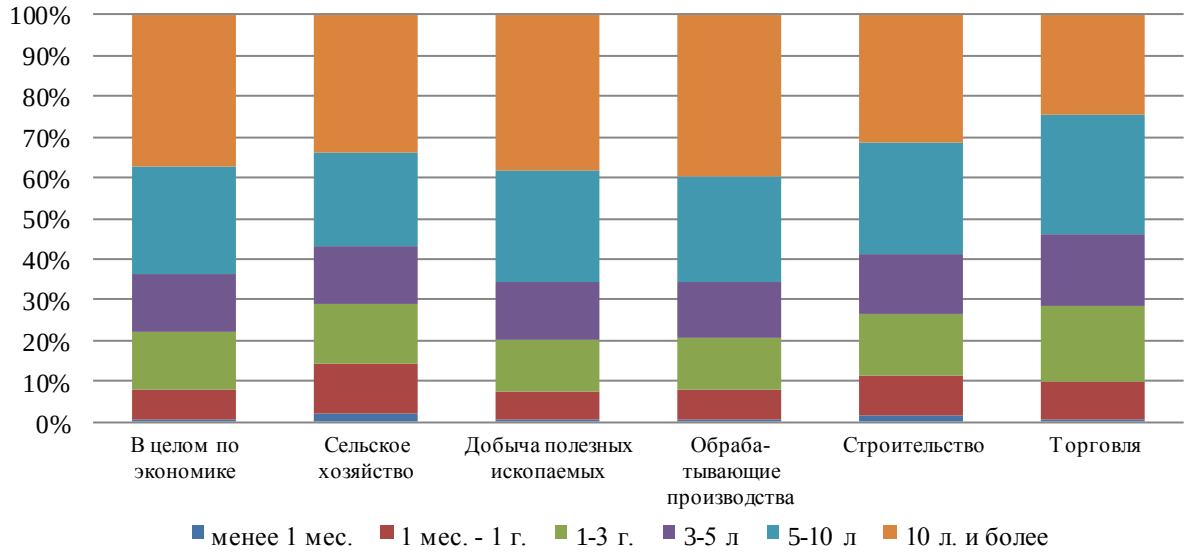


Рис. 2. Структура персонала по стажу работы в различных отраслях экономики в 2018 г. [составлено авторами по данным Росстата]

Четвертая особенность – это кадровый дефицит в отрасли (рис. 3).

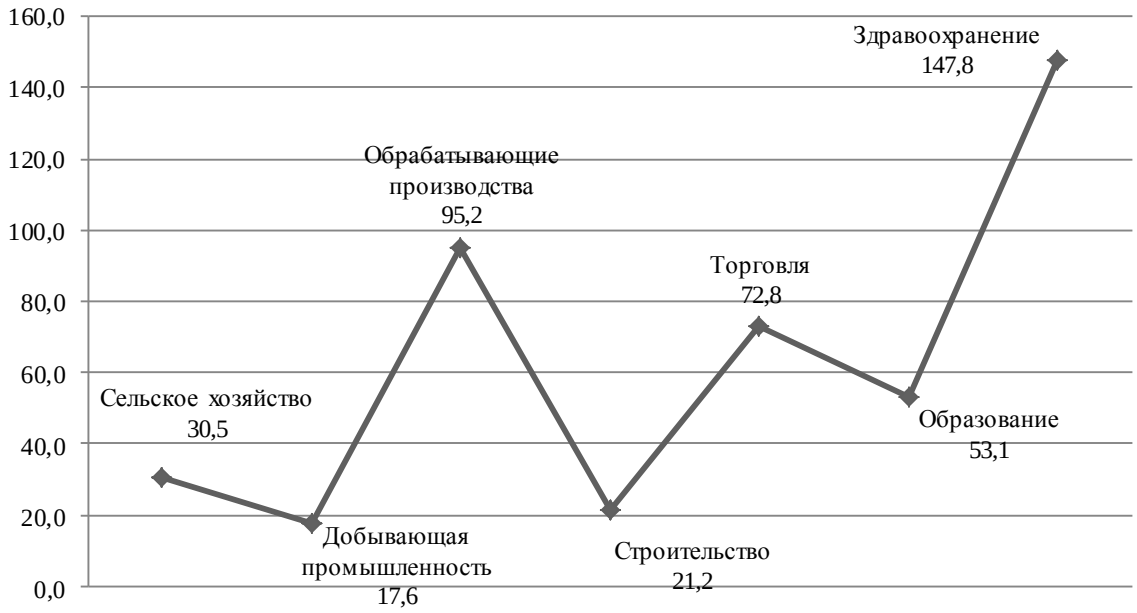


Рис. 3. Потребность отраслей экономики в рабочей силе по итогам 2018 года (в тыс. чел.) [составлено авторами по данным Росстата]

Потребность сельского хозяйства в рабочей силе имеет тенденцию к увеличению. Как следует из отчетов по труду, размещенных на сайте Росреестра, в 2010 году значение данного показателя составляло 26,5 тыс. чел., в 2016 году – 22,4 тыс. чел., а в 2018 году – уже 30,5 тыс. чел. Хотя если сравнивать с кризисным 2008 годом, когда потребность в рабочей силе в отрасли сельского хозяйства составляла 34,1 тыс. чел., в настоящее время «кадровый голод» в сельском хозяйстве еще не достиг своего максимума.

Если рассматривать данный показатель в процентах к числу рабочих мест в отрасли, то можно сделать вывод, что для сельского хозяйства он составляет 3,2 %, что является достаточно большой величиной. Выше только потребность в кадрах в сфере здравоохранения – 4,2 % к численности занятых в отрасли.

Отметим, что в рамках выполнения данного исследования мы использовали официальные статистические данные, которые на момент написания работы охватывают 2018 год и по некоторым показателям – 2019 год.

Пятая особенность управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве – это высокая текучесть кадров. Несмотря на то, что общепризнанной нормы текучести кадров в теории и практике HR0-управления нет, большинство практиков в этой области сходятся во мнении, что естественной, или нормальной текучестью кадров является величина 4-5 %. При значении коэффициента до 10 % текучесть кадров считается удовлетворительной. Ее снижение возможно на основе корректирующих мероприятий в системе управления персоналом и не требует осуществления глобальных стратегических изменений.

На рис. 4 мы представили динамику коэффициента текучести кадров в сельском хозяйств в сравнении с другими отраслями экономики за 2017-2018 гг.

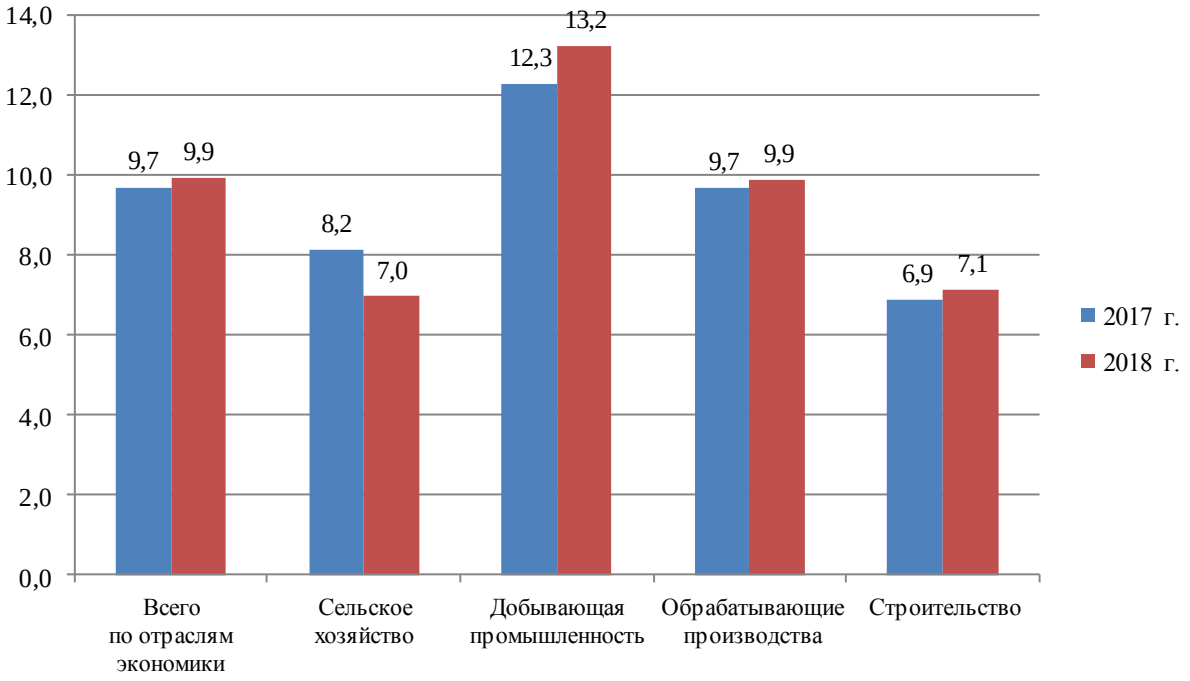


Рис. 4. Динамика коэффициента текучести кадров в отраслях экономики [составлено авторами по данным Росстата]

Мы можем видеть, что значение коэффициента текучести кадров в сельском хозяйстве не является критическим, хотя значительно выше нормы. Ввиду этого в сельхозпредприятиях целесообразно пересмотреть систему управления персоналом, обратив внимание на известные технологии преемственности, внутреннего обучения, адаптации кадров.

Важную роль в оценке эффективности управления трудовыми ресурсами выполняет оценка такого показателя, как производительность труда. Однако сравнение производительности труда в различных отраслях экономики будет некорректным ввиду различной ценности их валового продукта. Поэтому в данном исследовании мы проанализировали динамику темпа роста производительности труда в основных отраслях экономики с целью сравнения полученных значений с отраслью сельского хозяйства (рис. 5).

По результатам проведенного анализа можем сделать вывод, что темп роста производительности труда в сельском хозяйстве ниже темпа роста данного показателя в целом по экономике РФ (99,8 % и 102,3 % соответственно).

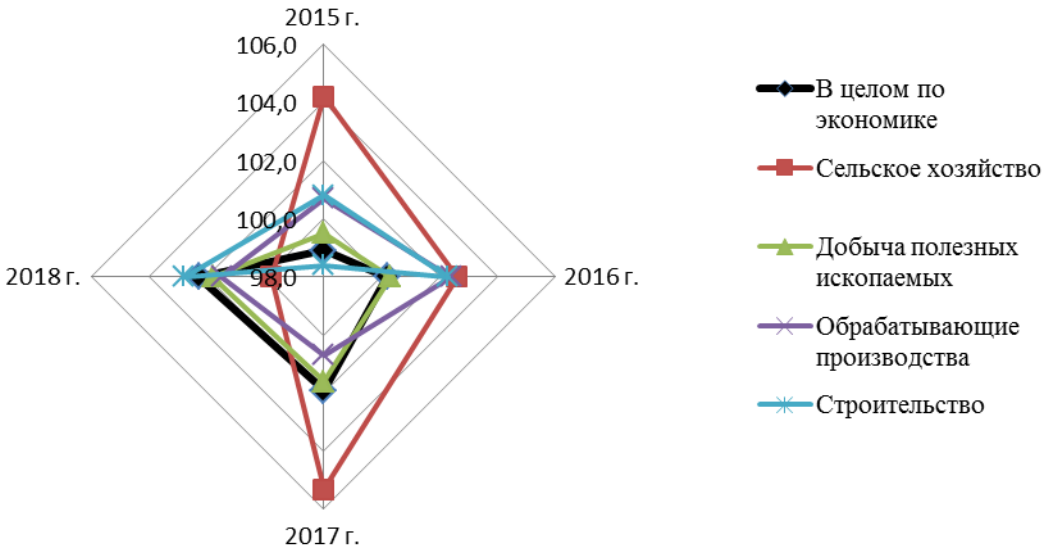


Рис. 5. Динамика темпа роста производительности труда работников отраслей народного хозяйства в 2015-2018 гг. [составлено авторами по данным Росстата]

Управление трудовым потенциалом сельскохозяйственных предприятий на микро- и макроуровнях

Никакая государственная поддержка в области повышения эффективности функционирования сельскохозяйственной отрасли не будет эффективной, если менеджмент самих предприятий не будет заинтересован во внедрении различных технологий управления персоналом. Анализируя результаты обследований функционирования сельскохозяйственных предприятий [6], а также основываясь на личных наблюдениях процедуры управления персоналом и опроса топ-менеджеров сельскохозяйственных предприятий Орловской области, мы выделили наиболее распространенные проблемы в системах управления персоналом сельскохозяйственных предприятий:

- отсутствие чёткой организационной структуры служб управления персоналом;
- неразвитость косвенных методов управления персоналом;
- соподчиненность уровней управления предприятиями;
- нехватка высококвалифицированных кадров;
- отсутствие автоматизированных систем управления.

В этой связи разумным выходом из сложившейся сложной ситуации является внедрение автоматизированных систем управления, а также развитие и расширение технологии обучения кадров.

Необходимо понимать, что перед управленцем стоит задача не только извлечения выгоды от использования персонала, но и удовлетворения потребностей наёмных работников. Значительная нехватка кадров, готовых работать в сфере сельского хозяйства, замедляет развитие исследуемого сектора экономики. Кадровая политика внутри конкретного предприятия создаётся лишь с одной целью: для решения проблем, как связанных с комплектацией кадров внутри предприятия, так и связанных с постановкой целей, которые могут быть выполнены данным коллективом в зависимости от направления деятельности самого предприятия. Кадровая политика занимается подбором необходимого персонала, укомплектованием кадрового состава, целью которого будет являться выполнение определенных задач, поставленных предприятием. Ошибки при наборе работников позволяет избежать кадровая стратегия, которая определяет методы, с помощью которых организация сможет протестировать будущего наёмного работника. В данном исследовании мы систематизировали наиболее эффективные методы для тестирования будущего работника сельскохозяйственного предприятия:

- метод анкетирования;
- метод оценки по решающей ситуации;
- метод «АВС - анализ персонала»;
- метод оценки на основе моделей компетентности;
- метод функционально-стоимостной оценки.

В ходе выполнения данного исследования мы проанализировали деятельность ряда сельскохозяйственных предприятий Орловской области, среди них: ООО «Знаменский СГЦ», ОАО Агрофирма «Ливенское мясо», ОАО «Агрофирма «Мценская», ООО «Маслово» и др. В частности, нами были рассмотрены организационные структуры управления сельскохозяйственными предприятиями. В результате был получен обобщенный вывод, согласно которому все предприятия АПК имеют в своей структуре отделы кадров, однако эти отделы не наделены управленческими функциями и занимаются, как правило, кадровым делопроизводством, отслеживанием за соблюдением работниками трудовой дисциплины, кадровой статистикой. С учетом выявленных недостатков в деятельности отрасли сельского хозяйства и ряда конкретных предприятий считаем целесообразным порекомендовать менеджерам пересмотреть сложившийся традиционных подход к управлению персоналом и формированию служб управления персоналом. Наглядно предлагаемый нами подход представлен на рис. 6. Предлагаемый нами механизм основан на широко известном системном подходе.

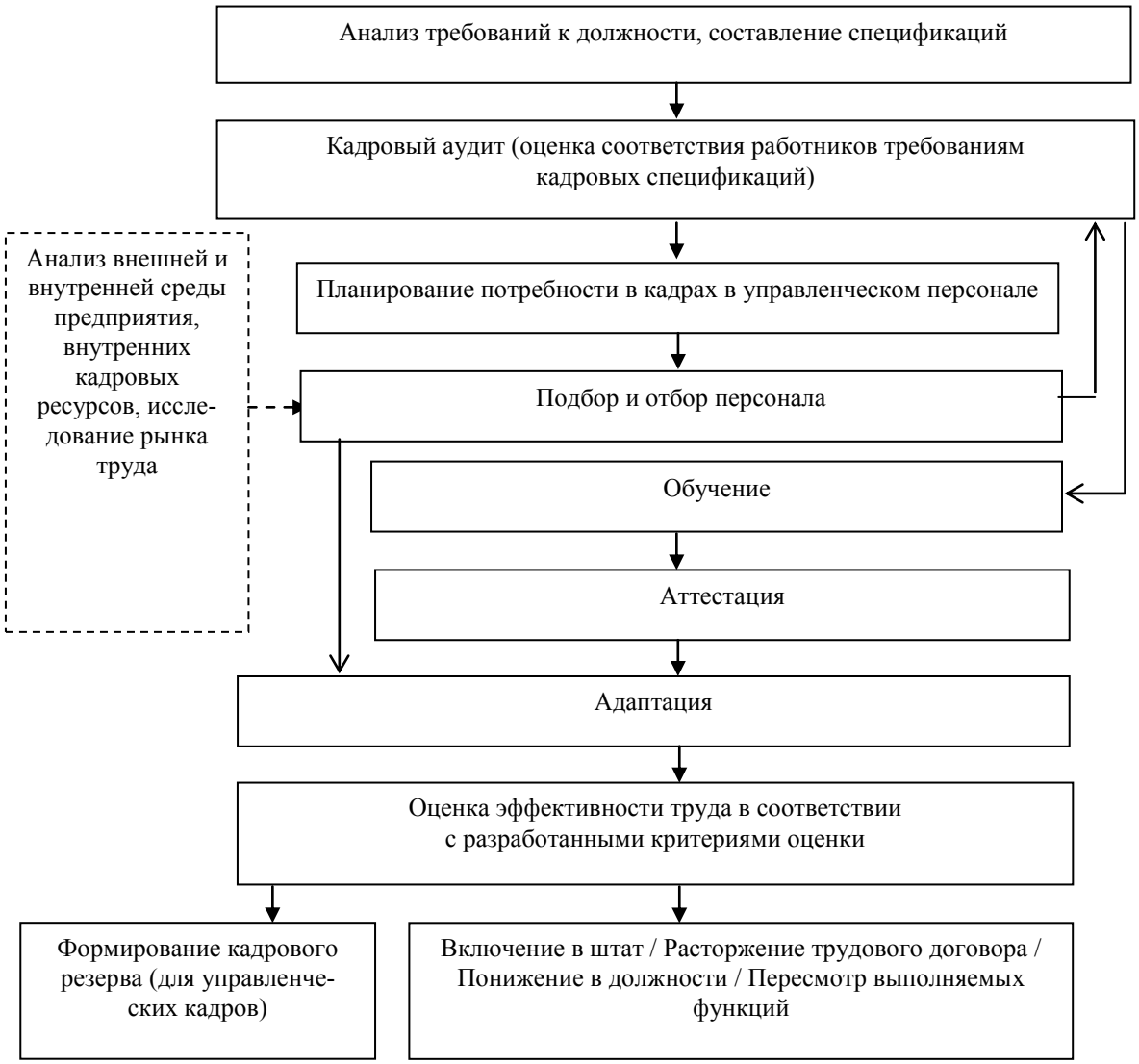


Рис. 6. Система управления формированием и развитием человеческими ресурсами сельскохозяйственного предприятия

Реализация предложенного в данном исследовании механизма формирования и развития персонала сельскохозяйственных предприятий должна осуществляться комплексно на систематической основе. Службы управления персоналом сельскохозяйственных предприятий должны расширить выполняемые ими функции, что позволит предприятиям иметь квалифицированных менеджеров и рабочих.

Важная особенность предлагаемой нами схемы состоит в том, что она предполагает по итогам проведения кадрового аудита направление работника на обучение. Данная технология

не нова, давно известна менеджменту, однако, как следует из оценки деятельности сельскохозяйственных предприятий, она не используется ими. Также мы в обязательном порядке предлагаем использовать технологию адаптации персонала. Одновременное внедрение обучения и адаптации позволит сократить текучесть кадров, особенно квалифицированной, но не имеющей опыта молодежи. Также будет решена проблема недостаточного роста производительности труда работников. Отдельным блоком на схеме мы включили формирование кадрового резерва для менеджеров высшего и среднего звена. В настоящее время технология формирования кадрового резерва обязательна только для государственных и муниципальных организаций. Вместе с тем, в случае выбытия управленческого персонала она позволит в кратчайшие сроки назначить нового управленца, имеющего необходимые для выполнения работы компетенции.

На макроуровне управление трудовым потенциалом сельскохозяйственных предприятий должна заключаться в выработке активной государственной политики, направленной на воспроизводство трудовых ресурсов и эффективное их использование [7]. Реализовывать кадровую политику в предприятиях АПК достаточно сложно, поскольку для её развития необходимо присутствие специалистов, однако из-за сильной зависимости агропромышленного комплекса от государственной поддержки и субсидий до 2018 года сельхозпредприятия не могли себе этого позволить. С 2018 года благодаря государственной программе «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия» финансовые потоки на предприятия АПК со стороны государства увеличились, а именно: инвестиции в основной капитал в 2019 году возросли на 7,5% по отношению к предыдущему году, а субсидии продолжают показывать ежегодный рост в среднем на 12% и по итогу на 2019 год составляют 870 млрд. рублей. По данным ЦСР, 70% прибыли компаний было сформировано благодаря субсидиям, полученным от государства. Основной целью является поддержка работоспособности АПК согласно новейшим цифровым нововведениям[1]. На рис. 7 мы представили схему взаимосвязи основных элементов рынка, обеспечивающих эффективное управление человеческими ресурсами сельскохозяйственных предприятий.



Рис. 7. Элементы комплексной системы формирования и развития кадров сельскохозяйственных предприятий в регионе

[1] Управление сельским хозяйством в условиях муниципальной реформы – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vniiesh.ru/documents/document_20645_%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%9D%D0%BE%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%93.%D0%92._2015.pdf.

Предложенная нами совокупность элементы системы формирования и развития кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий включает в себя государственную поддержку на региональном уровне, субъекты хозяйствования в отрасли АПК и учреждения образования. Каждый из этих элементов должен реализовывать определенный набор функций с тем, чтобы поддержка развития персонала сельхозпредприятий была комплексной.

Из изложенного следует, что активная государственная политика в области управления человеческими ресурсами сельского хозяйства позволит привлечь потенциальных занятых к сельскому труду и удержать их.

Таким образом, исходя из результатов проведенного исследования, можем сделать следующие выводы:

1. Система формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве несовершенная и требует вмешательства, в том числе со стороны региональных органов власти. В связи с этим должен быть разработан эффективный механизм по взаимодействию между собой регионального органа власти, сельскохозяйственных производителей и учреждений образования.

2. Система управления персоналом также должна быть пересмотрена и на уровне предприятий. Целесообразно обратить внимание на такие технологии, как обучение и адаптация персонала.

Реализация предлагаемых механизмов управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве позволит решить ряд проблем, выявленных нами в данной отрасли.

Литература

1. *Авдеев Е.В.* Воспроизводство человеческого капитала в сельском хозяйстве: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук [Электронный ресурс]. – Воронеж, 2016. – Режим доступа: http://ds.vsau.ru/wp-content/uploads/2016/03/%D0%90%D0%B2%D0%B4%D0%B5%D0%B5%D0%B2-%D0%95.%D0%92._%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F.pdf.
2. *Игнатова Т.В., Змияк С.С.* Управление рынком труда. Монография. Ростов-на-Дону: ЮРИУ РАНХиГС, 2017. 136 с.
3. *Кибанов А.Я.*, Дуракова И.Б., Кибанова Л.Н. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации [Электронный ресурс]: учебное пособие. М.: КноРус, 2021. 358 с. – Режим доступа: https://book.ru/book/936609.
4. *Соболева Ю.П., Кузнецова Л.М.* Трудовые ресурсы в сфере предпринимательства: оценка, перспективы развития // Вестник ОрелГИЭТ. 2018. № 1 (43). С. 32–36.
5. Проблемы развития российского рынка труда и кадровый потенциал экономических систем: монография / под общ. ред. О.В. Рудаковой. Тверь: ООО «Издательство «Триада», 2017. 128 с.
6. *Игнатова Т.В., Полянин А.В.* Управление факторами «труд» и «предпринимательство» в целях повышения конкурентоспособности муниципалитетов // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2017. № 9 (88). С. 24-28.
7. *Конобеева Е.Е., Конобеева О.Е., Соболева Ю.П.* Оценка факторов стратегического развития и выявление резервов эффективного управления предприятием // Актуальные аспекты фундаментальных и прикладных исследований: сборник научных трудов / Под общ. ред. И.Г. Паршутиной. Орёл: Изд-во ОрелГУЭТ, 2016. С. 324-330.

Matveev Vladimir Vladimirovich, doctor of economic science, Professor, Orel branch of Financial University under the Government of the Russian Federation (2, Gostinaya St., Orel, 302001, Russian Federation). E-mail: vvmatveev@fa.ru

***Soboleva Yuliya Pavlovna*,** PhD in Economics, Associate Professor, Central Russian Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (5A, Victory Blvd, Orel, 302028, Russian Federation). E-mail: soboleva-yp@mail.ru

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN AGRICULTURE

Abstract

The purpose of this study is to develop theoretical and practical recommendations for improving the efficiency of human resource management in agriculture. The scientific novelty of the research lies in the fact that as part of the work we proposed a system of interaction of the main elements of human resource management in the industry under study. From a practical point of view, the significance of scientific work is to systematize

the features of human resource management of agricultural enterprises in the country, as well as to develop a mechanism for the formation and development of agricultural personnel. In the course of scientific work, we used statistical and retrospective methods of information analysis, as well as survey and observation.

Keyword: *management, human resources, personnel, agriculture, digitalization of life, professional competencies, innovation, wage index, labor resources.*

References

1. Avdeev E.V. Vosproizvodstvo chelovecheskogo kapitala v sel'skom hozyajstve: dissertaciya na soiskanie uchenoj stepeni kandidata ekonomicheskih nauk [Elektronnyj resurs]. – Voronezh, 2016. – Rezhim dostupa: http://ds.vsau.ru/wp-content/uploads/2016/03/%D0%90%D0%B2%D0%B4%D0%B5%D0%B5%D0%B2-%D0%95.%D0%92._%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F.pdf.
2. Ignatova T.V., Zmiyak S.S. Upravlenie rynkom truda. Monografiya. Rostov-na-Donu: YURIU RANHiGS, 2017. 136 p.
3. Kibanov A.YA., Durakova I.B., Kibanova L.N. Upravlenie personalom organizacii: aktual'nye tekhnologii najma, adaptacii i attestacii [Elektronnyj resurs]: uchebnoe posobie. M.: KnoRus, 2021. 358 s. – Rezhim dostupa: https://book.ru/book/936609.
4. Soboleva YU.P., Kuznecova L.M. Trudovye resursy v sfere predprinimatel'stva: ocenka, perspektivy razvitiya // Vestnik OrelGIET. 2018. № 1 (43). P. 32–36.
5. Problemy razvitiya rossijskogo rynka truda i kadrovyj potencial ekonomicheskih sistem: monografiya / pod obshch. red. O.V. Rudakovoj. Tver': OOO «Izdatel'stvo «Triada», 2017. 128 p.
6. Ignatova T.V., Polyanin A.V. Upravlenie faktorami «trud» i «predprinimatel'stvo» v celyah povysheniya konkurentosposobnosti municipalitetov // Nauka i obrazovanie: hozyajstvo i ekonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie. 2017. № 9 (88). P. 24-28.
7. Konobeeva E.E., Konobeeva O.E., Soboleva YU.P. Ocenka faktorov strategicheskogo razvitiya i vyyav-lenie rezervov effektivnogo upravleniya predpriyatiem // Aktual'nye aspekty fundamental'nyh i prikladnyh issledovanij: sbornik nauchnyh trudov / Pod obshch. red. I.G. Parshutinoj. Oryol: Izd-vo OrelGUET, 2016. P. 324-330.

УДК 338 DOI: 10.22394/2079-1690-2020-1-3-91-97

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПРОЦЕССА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ТЕПЛОСНАБЖАЮЩЕГО ИННОВАЦИОННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ

Фоменко Наталья Михайловна доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и инноваций, Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет (129337, Россия, г. Москва, Ярославское ш., 26). E-mail: fnata77@mail.ru

Глазкова Валерия Викторовна кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и инноваций, Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет (129337, Россия, г. Москва, Ярославское ш., 26). E-mail: leram86@mail.ru

Максимова Дарья Анатольевна преподаватель кафедры менеджмента и инноваций, Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет (129337, Россия, г. Москва, Ярославское ш., 26). E-mail: kosti4eva.daria@yandex.ru

Аннотация

В статье обоснована необходимость создания инновационного объединения со стратегическими партнерами единой теплоснабжающей организации. Большая степень изношенности основных фондов и начинающийся процесс децентрализации теплоснабжающей отрасли обусловили необходимость трансформации отрасли. В качестве решения данной проблемы предложено формирование объединения стратегических партнеров, что позволит повысить эффективность отрасли в целом и отдельных предприятий в частности.

Ключевые слова: *инновации, единая теплоснабжающая организация, стратегические партнеры, инновационное объединение, цифровые технологии управления, функции обеспечения процесса теплоснабжения, экономическая стабильность, локальные рынки тепловой энергии, эксплуатационный ресурс.*

В XXI веке теплоснабжение представляет собой отрасль, обеспечивающую рост национальной экономики, которая выступает гарантом обеспечения жизнедеятельности отраслей промышленности, а также экономической, политической и социальной стабильности общества. Эксперты констатируют, что отрасль находится в глубоком кризисе, который в случае своего обострения при отсутствии долгосрочного планирования может привести к краху коммунальной системы.