

Закономерным результатом социально - экономического развития Адыгеи в начале XX века явилось усиление революционной борьбы трудящихся. Мобилизирующая роль революционных социал-демократов среди рабочих и крестьян возросла после II съезда РСДРП (июль 1903 г.), на котором была создана большевистская партия. В листовке «Ко всем рабочим Кубанской области и Черноморской губернии» (середина 1904 г.) большевистская часть Кубанского комитета РСДРП призвала всех рабочих области сплотиться «без различия национальности, веры и языка», для ведения борьбы «против экономического рабства и против самодержавия»(4). Листовка призвала также крестьян откликнуться на этот призыв практическими действиями.

В условиях империалистической войны еще больше обострялась классовая борьба, как в городе, так и в деревне. Активное участие в ней принимали рабочие нефтепромыслов, фабрики гнутой мебели и типографии Майкопа, которые выдвигали экономические требования.

Не прекращались массовые выступления русских и горских крестьян. Сопrotивление крестьян Кунчукохабля, Хатажукая, Хакуриновского и других аулов против налоговой политики царского правительства в большинстве случаев выливалось в вооруженную схватку с местными властями. Массовые волнения голодающих людей, происходившие в 1915 – 1916 гг. на Кубани, Тереке и Сухумском округе, не обошли и Адыгею. Наиболее острые формы эта борьба приняла в Николаевском, Бжедуховской и других селах и станциях Майкопского отдела. Голодающие громили магазины и лавки купцов, которые повышали цены на товары чуть ли не ежедневно и наживали баснословные прибыли.

Наряду с Советами в Адыгее были созданы Гражданские исполнительные комитеты – органы Временного правительства. Отдельский Гражданский исполком, созданный буржуазией Майкопа при активном участии эсеров и меньшевиков, также выступил в поддержку Временного правительства.

В кругах кубанского жандармского управления признавалось, что с марта 1917 г. среди горцев области усилилась агитация, в основе которой лежала идея «об ожидаемом ими самоуправлении»(5). Для трудящихся масс, составлявших основную силу национально-освободительного движения, борьба против колониального гнета была связана с классовой борьбой. В доведении революции до победы многие из них видели путь к избавлению от всякого гнета, к образованию у адыгов национальной государственности, к возможности их самостоятельного экономического и культурного развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мерхалев Д.М. Материалы по экономическому положению Кубанского края. – Екатеринодар, 1919г. – Вып. 1. - №7. – С.40.
2. Отчет начальника Кубанской области за 1907 г. – Екатеринодар, 1908. – Введ. № 19 (прилож.).
3. Адыгея. Историко-культурный очерк. – Майкоп: Адыг. отделение Краснодарского кн. изд-ва, 1989. – С. 82.

4. Очерки истории Краснодарской организации КПСС.– Краснодар, 1976.–С. 34.

5. Кубанские областные ведомости. – 1917 г. – 14 марта.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА НА ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТАХ

Ксандопуло С.Ю., Новиков В.В., Маринин С.Ю.,
Яковенко Г.В., Гельвер И.В., Журавлева Д.И.

*Кубанский государственный
технологический университет,
Краснодар*

Управление производством осуществляется через человека: через людей вносятся определенные коррективы в техническую, технологическую и организационную стороны процесса производства. Но и сами работники являются объектом управления. Это касается, прежде всего, количества и качества рабочей силы, формирования трудового потенциала, его развития и использования, мотивации трудового поведения, трудовых и личностных отношений и т.д. Ведь любым оборудованием и любыми нововведениями — техническими ли, идеологическими ли — пользуются и управляют люди, то есть: успех и безаварийность работы предприятия (организации, фирмы) обеспечивают работники, занятые на нем. Следовательно, грамотная, профессионально организованная работа с персоналом – одна из основных задач современного менеджмента. А формирование эффективной системы управления персоналом (УП) является важнейшей основой, как экономической эффективности, так и безопасности труда работников и безаварийности работы предприятия.

Большинство руководителей давно осознали необходимость своевременного решения вопросов кадрового менеджмента, большое число организаций располагает довольно успешно функционирующими системами УП. В целом в стране наблюдается тенденция к развитию и совершенствованию таких систем. Однако на предприятиях эксплуатирующих опасные производственные объекты (ОПО) есть заметное отставание в этой области. Это связано с тем, что для таких предприятий и организаций, особенно важны вопросы, касающиеся создания условий труда, которые бы обеспечивали необходимый и возможно более высокий уровень безопасности работников и безаварийности производства (хотя так же необходимо учитывать экономическую целесообразность применения тех или иных мер), тогда как, традиционно, системы УП имеют основной целью повышение производительности труда и увеличение прибыли. Таким образом, основная задача организации управления персоналом в организациях с ОПО – это построение системы, ориентированной на создание, поддержание и улучшение условий для безаварийной работы предприятия за счет правильной работы с персоналом. Решением этой проблемы может являться разработка и внедрение автоматизированной системы управления

промышленной безопасностью (АСУБТ). Система УП должна стать частью АСУБТ предприятия, но может быть развернута и функционировать как до, так и во время внедрения АСУБТ.

Необходимо остановиться на некоторых особенностях управления персоналом, вызывающих трудности при разработке и применении систем УП на реальных ОПО в реальных социально-экономических условиях. Наивно было бы полагать, что управление персоналом может стать столь же управляемой сферой, как, допустим, производственный процесс. Сбои случаются даже в работе самого совершенного механизма, а в управлении персоналом приходится иметь дело с людьми, т.е. с человеческими эмоциями, стремлениями, различным стилем мышления, интересами, наклонностями, привычками. Говоря об управлении персоналом в АСУБТ на ОПО необходимо подчеркнуть, что в этом случае значение «человеческого фактора» возрастает в десятки раз. Это подтверждается статистикой аварий и травматизма - более трех четвертей несчастных случаев происходят по вине человека. Принимая во внимание указанные факты, под понятием «система управления персоналом» будем подразумевать процесс перевода сферы человеческих и человеко-машинных отношений, возникающих в процессе работы, на язык менеджмента.

Учитывая всё вышесказанное, система управления персоналом должна формироваться с одной стороны, как одна из важнейших частей АСУБТ, а с другой стороны как неотъемлемая часть общей системы управления на предприятии. Очевидно, что в зависимости от специфики ОПО каждая конкретная система УП будет обладать рядом характерных, присущих ей особенностей, которые, однако, не оказывают влияния на общую структуру системы и её основные составляющие. Поэтому при внедрении такой системы необходима лишь её адаптация к конкретным технологическим условиям.

Основные элементы, входящие в состав системы УП в АСУБТ для предприятий эксплуатирующих ОПО, определялись исходя из принципа гармоничного сочетания всех компонентов систем управления, учитывая выполняемые ими задачи, существующие методы построения систем УП, а так же необходимость максимальной формализации и автоматизации процессов.

Первая составляющая управления персоналом в АСУБТ на ОПО – это набор формализованных данных, которые влияют на надежность персонала, и необходимы автоматизированной системе для её функционирования. Сюда входят, как информация о работнике, получаемая при приеме на должность, так и периодически обновляемая информация о текущих изменениях определенных характеристик персонала. Данные поступают в информационный центр АСУБТ в виде формализованных отчетов, вносятся оператором в базы данных, где хранятся для дальнейшей обработки и использования системой.

Обучение, аттестация и проверка знаний руководителей и персонала, занятого на работах с ОПО, являются неотъемлемой и очень важной частью УП на ОПО, они необходимы для поддержания и повышения уровня подготовки и профессионализма персо-

нала, что непосредственно ведет к снижению аварийности и травматизма. Наряду с обучением значительно повысить безопасность труда позволяет комплекс противоаварийных тренировок персонала. В него должна входить отработка действий работников в типовых для данного ОПО аварийных ситуациях. В процессе прохождения таких тренировок работник закрепляет полученные при обучении навыки и отрабатывает на практике свое поведение в аварийных ситуациях. Кроме того, проведение тренинга - это идеальный способ для руководителя оценить, как действия своих работников, так и общее состояние готовности организации к реальным авариям. По результатам обучения, аттестации, проверки знаний и тренировок составляются и подаются в информационный центр периодические формализованные донесения, которые, являясь частью автоматизированного процесса контроля и учета, служат одним из основных источников информации для АСУБТ.

Целью психологического тестирования персонала занятого на работах с ОПО является исследование и контроль психологического состояния персонала и руководителей, их рискогенности и способности принимать адекватные решения в критических ситуациях для выявления работников наиболее подходящих для тех или иных должностей по психофизиологическим показателям. А также определение личностной системы ценностей работника, для его успешного стимулирования в части выполнения норм и правил безопасности труда. Тестирование проводится при приеме на работу и периодически, его результаты так же отражаются в формализованных отчетах и учитываются АСУБТ.

Система мотивации и стимулирования персонала необходима для создания заинтересованности работника в успехе своей работы, в данном случае успех подразумевает не только выполнение своих обязанностей, но так же и безаварийность, соблюдение норм и правил безопасности труда, отсутствие травматизма, предложения по улучшению охраны труда в организации.

Оценка надежности персонала проводится автоматически (на основании информации полученной системой в виде формализованных донесений) в соответствии с выбранными критериями оценки и частными показателями, которые служат для расчета интегрального показателя надежности персонала. Этот показатель может быть рассчитан, как для отдельных подразделений, так и для всей организации. Оценка надежности персонала может использоваться для определения состояния охраны труда, как на всем предприятии, так и в его подразделениях, принятия адекватных решений о необходимости проведения тех или иных мероприятий по охране труда, а так же для выявления слабых сторон в работе самой АСУБТ организации.

Таким образом, основные составляющие УП АСУБТ на ОПО – это психофизиологическое тестирование персонала, обучение, аттестация и проверка знаний персонала, противоаварийные тренировки персонала, они являются источником необходимых системы данных, которые в свою очередь служат для

оценки надежности персонала, так же необходимо помнить о мотивации и стимулировании персонала.

Все составные элементы УП на ОПО интегрированы в АСУБТ и взаимодействуют между собой четко определенным образом. Взаимодействие и обмен информацией осуществляется посредством формализованных донесений, подаваемых по выбранным каналам связи в информационный центр, там данные хранятся и автоматически обрабатываются. Результатом обработки является интегральный показатель надежности персонала, учитывающий оценку всех элементов УП в АСУБТ на ОПО.

Итак, при построении системы УП в АСУБТ на ОПО, необходимо принимать во внимание рассмотренные выше особенности организации таких систем. Это позволит обеспечить эффективное функционирование и развитие системы, приведет к снижению аварийности, повышению безопасности предприятий эксплуатирующих ОПО и позволит избежать многих ошибок при принятии управленческих решений, касающихся обеспечения требуемого уровня безопасности труда в организации.

ФИНАНСОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Малий Н.А.

МОУ «Волжский институт
экономики, педагогики и права»,
Волжский

Повысить эффективность сельскохозяйственных предприятий можно на основе рациональной организации их финансовой политики. При ее разработке

необходимо руководствоваться, прежде всего, финансово-экономическим состоянием предприятия.

Применяемая в настоящее время методика определения финансового состояния не учитывает особенностей сельскохозяйственного производства и не в полной мере отражает реальное положение предприятий.

Финансовая устойчивость предприятия характеризуется системой абсолютных и относительных показателей. Цель такого набора показателей – оценка степени независимости предприятия от случайностей, связанных не только с условиями рыночной среды, но и с обычными срывами договоров, неплатежами и т.д. Показатели, которые характеризуют независимость по каждому элементу активов и по имуществу в целом, дают возможность измерить достаточно ли устойчива анализируемая организация в финансовом отношении.

Оценка на основе финансовых коэффициентов (R- анализ) основывается на расчете соотношений различных абсолютных показателей между собой. При этом определяются относительные показатели, характеризующие отдельные аспекты финансовой деятельности. (См. табл. 1)

В научной литературе встречаются различные взгляды на эту проблему. Вопросы оценки финансового состояния хозяйствующих субъектов освещены в трудах Баканова М.И., Балабанова И.Т., Вальтера О.Э., Ковалева В.В., Мизиковского Е.А., Оглоблина Е.С., Рыбалкина П.Н., Свободина В.А., Свободиной М.В., Сайфулина Р.С., Стояновой О., Халимановича Л.А., Черкасова В.Е., Шеремета А.Д. и др.

Таблица 1. Коэффициенты финансового состояния и финансовой устойчивости предприятий

Коэффициент	Способ расчета	Эталонное значение
Автономии	Собственный капитал/суммарные активы	$\geq 0,5$
Маневренности	собственные текущие активы/собственный капитал	0,5
Финансовой устойчивости	(собственный капитал + заемный долгосрочный капитал)/суммарные активы	≤ 1
Абсолютной ликвидности	(денежные средства + ценные бумаги)/краткосрочная кредиторская задолженность	$\geq 0,2$...0,7
Ликвидности уточненный	(денежные средства + ценные бумаги + дебиторская задолженность)/краткосрочная кредиторская задолженность	$\geq 0,8$...1,0
Покрытия (коэффициент текущей ликвидности)	текущие активы/краткосрочная кредиторская задолженность	≥ 2
Заемных средств	суммарные (текущие и долгосрочные) обязательства/суммарные активы	-
Оборота товарно-материальных запасов	общая выручка от реализации/товарно-материальные запасы	-

Так, Едророва В.Н. и Мизиковский Е.А. обращают внимание на то, что набор экономических показателей, характеризующих финансовое положение и активность компании, зависит от глубины исследования. Они считают, что большинство методик анализа финансового положения предполагает расчет следующих групп индикаторов: финансовой устойчивости, платежеспособности, деловой активности, рентабельности.

Черкасов В.Е. также характеризует финансовое состояние предприятия системой показателей, объединяя их в следующие группы: показатели эффективности производственной деятельности; показатели ликвидности; показатели финансовой устойчивости.

Оглоблин Е.С., Рыбалкин П.Н., Санду И.С., Свободин В.А., Свободина М.В. и Халиманович Л.А. и другие авторы, делая акцент на оценку финансового положения предприятия АПК, считают, что ее целе-