

Б. М. РОЖЕСТВЕНСЬКИЙ – ФУНДАТОР КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Тимчук В. М., Гребенюк І. В., Косенко Р. О.

Інститут рослинництва ім. В. Я. Юр'єва НААН

У статті викладено матеріали щодо оцінки діяльності академіка Б. М. Рожественського в напрямках кадрового менеджменту. Виділено специфіку формування Харківської наукової аграрної школи. З сучасних позицій розглянуто напрями «інтуїтивного» емпіричного менеджменту та виділено роль Б. М. Рожественського як ефективного кризового менеджера, фундатора і новатора.

Ключові слова: Б. М. Рожественський, кадровий менеджмент, розвиток аграрної науки

З сучасних позицій побудови й організації наукового процесу діяльність постатей фундаторів Харківської наукової аграрної школи виглядає досить прагматичною і показовою. Якщо застосовувати метод аналогій, можна прослідкувати і виділити загальні підходи щодо становлення осередків наукового (в більш широкому сенсі) і аграрно-наукового (в більш предметному галузевому) забезпечення аграрного і освітнього секторів з більш пізніми підходами М. І. Вавилова щодо узагальнення і групування центрів походження рослин [1, 2]. У тому, що Харківщина опинилась серед піонерів започаткування і розбудови наукової аграрної справи, існують значні і достатньо системні закономірності.

Наукові надбання, традиції і започатковані напрями дають підґрунтя розглядати та оцінювати Харківську аграрну школу (як наукову структуру) та регіон (як територіальний осередок) в якості одного з центрів методологічної, технологічної, інформаційної та селекційної експансії і донорів для інших територій.

Саме розташування регіону (логістика), специфічний менталітет населення (кадрові ресурси), елементи регіональної та загальнодержавної господарської і комерційної системи (інфраструктура) зумовили формування харківського наукового центру. Аргументуючи наведене вище, можна згадати герби міст Харківщини, які наглядно демонструють застосування сільськогосподарських культур і тварин як об'єктів комерційного використання через достатньо активну і розгалужену систему ярмарків і регіональних брендів (літературні та історичні джерела свідчать, що створені і вироблені на Харківщині товари та розробки користувалися попитом та виступали торговими брендами). Перекидаючи місток до сучасності це досить добре і логічно вписується в систему зональної спеціалізації та сталого розвитку сільських територій.

За потенціалом аграрного сектору Харківська область належить до групи лідерів, тих, що зумовлюють загальнодержавний рівень виробництва (за багатьма напрямками селекції та видами сільськогосподарської продукції Харківська область посідала і посідає передові позиції). Сучасна Харківська область є центром Слобожанщини і входить до пшеничного поясу (як одного з провідних векторів галузі рослинництва) з досить варіабельними і жорсткими кліматичними умовами. По території Харківщини проходить розділ між Степом і Лісостепом та водорозділ басейнів Дону і Дніпра, що і зумовлює роль регіону як дієвого і репрезентативного полігону відпрацювання алгоритмів, моделей, технологій аграрного спрямування, які можуть бути використані в інших регіонах.

Цілком зрозуміло, що в Російській імперії губернські земства значною мірою спиралися на державну аграрну політику, але саме внесок Харківського Губернського Земства у практичну реалізацію стратегічних напрямів розвитку аграрного і кадрового потенціалу системно виділяє його серед інших.

З позицій регіонального самоврядування в цьому сенсі важливою є активна роль Харківського Губернського Земства, яке для вирішення проблеми нестабільних і низьких врожаїв ярих зернових в регіоні (підходи державного управління) організувало діяльність Харківського наукового центру.

Порівняльна оцінка стародавніх сортів пшениці та інших культур, характер їх розподілу в регіональному агропромисловому виробництві з позицій сучасності доводять актуальність і задіяність у напрямках Харківського наукового центру елементів моніторингово-аналітичного підходу. Безумовно, що роль і постаті Харківського Губернського Земства (як попередників і витоків менеджерських підходів та збалансованого регіонального комплексу) заслуговують гідного дослідження та відповідної оцінки. Саме за рахунок активної і фахової позиції Харківського Губернського Земства до Харківського наукового центру були залучені одні з кращих на той час спеціалістів Російської імперії в галузі сільського господарства (менеджерські підходи). Якщо проаналізувати результативність запрошених науковців – слід відзначити, що підбір і залучення кадрів відбувалися на достатньо системній основі, що можна розглядати як ефективне оперування інформацією та серйозне відношення до умов їх закріплення.

Тодішнім керівникам харківського центру притаманні достатньо чіткі і непоодинокі прояви аналітично-моніторингових та менеджерських підходів при вирішенні завдань. З сучасної точки зору, певною мірою, це можна розцінювати як прояв «інтуїтивного» емпіричного менеджменту (за рахунок рівня освіти, виховання, культурних цінностей, психотипу, демократизму наукових і громадських поглядів). Як додатковий аргумент можна навести добре продуманий та ефективно реалізований план створення відповідної виробничої бази. Вибір варіанту виробничих будівель з дерева та обкладених цеглою з метою їх здешевлення є опосередкованим свідченням елементів практичності та бізнес-планування. Навіть на сьогодні будівлі, що дійшли до наших часів, свідчать, що робилося це з перспективами довгострокового використання. Тобто, в межах Харківської станції, за узагальненням напрямів і підходів керівництва, культивувався ґрунтовний підхід у побудові наукового і виробничого процесів.

Тривале дотримання і наслідування в організації наукового процесу та орієнтації на найбільш стратегічні напрями сприяли формуванню позитивного іміджу Харківського центру, Харківської наукової школи та їх практичного внеску в розвиток аграрної науки і аграрного виробництва. Для Харківської наукової школи притаманними є словосполучення – «вперше», «одними з перших». У Харківському центрі за рахунок демократизму і домінанти фахового рівня (функціональний підхід) «знаходили прихисток» вчені, на яких були гоніння через їх погляди і громадянську позицію.

З сучасних поглядів і підходів стратегічно виділяється те, що плеяда видатних харківських вчених аграрників (Будрін П.В., Рожественський Б.М., Юр'єв В.Я., Єнкен Б.К., Корхов П.П., Зайкевич А.Є., Яната О.А., Ємельянов І.В., Аверін В.Г., Потебня А.О., Рахманінов О.М., Найдін П.Г., Страхов Т.Д., Делоне Л.М., Мацков Ф.П., Поляков І. М., Глянцев О.Ф., Кулешов М.М., Вольф В.Г., Шуліндін А.Ф., Рабинович В.М., Куперман Ф.М., Кучумов П.В., Строна І.Г., Козубенко В.О., Єгоров М.А., Гур'єв Б.П., Цибулько В.С., Манзюк В.Т., Голік В.С. та інші) в різні роки зробила внесок і сукупно накопичила критичну масу знань та організаційних рішень, коли кількість трансформувалася в якість, що сприяло і сприяє реалізації інноваційних підходів та фундаментальних напрямів розвитку Харківської наукової школи. В цьому сенсі самостійним напрямом відповідних досліджень виділяються менеджерські підходи Харківської наукової аграрної школи та, висловлюючись сучасною мовою, інноваційні чинники.

Однією з найбільш яскравих, цілісних та модельно-менеджерських постатей є академік Борис Миколайович Рожественський. Його наукові надбання, підходи та механізми реалізації в науковій і виробничо-організаційних сферах за кількістю, якістю та результативністю дозволяють говорити про нього як про піонера і новатора, який набагато випередив час. Вчений уособлював у собі позиції видатного організатора-методиста сільськогосподарської дослідної справи, активного провідника наукової та інформаційно-консультативної роботи, менеджера-управлінця та організатора виробництва.

Саме такій неординарній особистості як Б. М. Рожественський з підвищеною аргументацією можуть бути приписані значні риси і прояви ефективного кризового менеджера. Якщо проаналізувати та умовно розділити підходи керівництва Харківського наукового центру, можна розглядати період П. В. Будріна як більш адміністративний, а період Б. М. Рожественського – як більш менеджерський.

Виходячи з сучасного алгоритму І⁴ (Тимчук В.М., 2009) одна з провідних ролей в інноваційному процесі належить інтелекту [3]. В сучасних соціально-економічних умовах знання, ідеї та технології змінюються настільки швидко, що навіть за умови отримання базової освіти запас набутих знань виявляється недостатнім у досить обмежений проміжок часу. Тому виникає стратегічна необхідність спрямованої кадрової роботи та оновлення бази отриманих знань [4, 5]. При цьому наукові знання розглядаються як специфічний виробничий ресурс, який має бути ефективно використаний. Кадри – це основний ресурс будь-якої організації, що визначає в першу чергу успіх її роботи [http://pidruchniki.com/1883111950985/menedzhment/kadroviy_menedzhment]. В цьому сенсі підходи Б. М. Рожественського цілком логічно вписуються в парадигму системи кадрового забезпечення [6]. Його обґрунтовано можна вважати корифеєм вітчизняної аграрної науки, а також «батьком-засновником» методичних підходів формування і дбайливого «плекання» кадрового ресурсу дослідної станції центрального району Харківської губернії та Харківської обласної дослідної станції. Доброю ілюстрацією цьому є знайдені вченими В.А. Вергуновим, В.П. Петренковою, І.В. Гребенюк архівні документи Державного архіву Харківської області, що свідчать про талант та непересічний управлінський підхід до формування «команди професіоналів для роботи».

Достатньо показовим прикладом новаторства Б.М. Рожественського виглядають підходи до вирішення кадрових питань, зокрема до конкурсу на заміщення вакантної посади. Для претендентів на посаду хіміка, помічника завідувача Харківського дослідного поля Б.М. Рожественський розробив систему опитування, результати якої заносив до таблиці (формалізація та емпірично розроблено і застосовано рангову оцінку) [ДАХО. Ф.304. оп.1. од. зб. 2661. арк. 91–94]. Це дозволило йому порівняти і систематизувати отримані результати, що більш наглядно демонструвало (елементи графічного моделювання) дані щодо вмінь та досвіду кандидатів (наведено мовою оригіналу):

Фамилия	Высшее образование (год оконч. с.-х. института)	Знакомство с южными хозяйством X – с южным, I – вообще	Специальное химическое образование или хим. работы	Знакомство с опытными делами	Печатьные работы по химии и опытному делу
Богковский	1907	X	1 год 3 мес.	1 год	нет
Рейснер	нет	I	хим.	нет	нет
Михневич	1907	I	нет	практ.	нет
Курочкин	1908	X	хим.	нет	нет
Дампель	1909	X	естеств.	практ.	нет
Евреинов	-	X	хим.	3 года	имеются
Аланитов	-	-	естеств. хим.	очень отдаленное	имеются
Лалин	1910	X	нет	1 год	нет
Блинков	-	-	хим.	очень отдаленное	имеются
Колотов	1907 универ. агроном	X	естеств.	½ года	нет
Вольф	1907	X	2 ½ года	3 года	имеются
Яковлев	среднее	X	5 лет	очень не большое	нет
Дрыжаков	1894	X	нет	нет	нет
Соколов	был в с.-х. ин.	X	естеств.	очень малое	нет
Колнев	среднее	-	хим.	нет	нет
Зданевич	1899	X	нет	1 год 2 мес.	нет

(ДАХО. Ф.304. оп.1. од. зб. 2661. л. 91–94)

Оцінюючи напруженість та репрезентативність відбору серед 16 претендентів, з позицій сучасності виділяється отриманий рівень достовірності (6,25%), що є достатньо близьким до встановленого значно пізніше 5% (95%) рівня. При цьому підхід Б.М. Рожествен-

ського навіть з позиції сучасних кваліфікаційних вимог до обіймання посади виглядає досить продуманим і логічним, що також підтверджується його заявою до Харківської Губернської Земської Управи (ДАХО. Ф.304. оп.1. од. зб. 2661. л. 1–90). При цьому під час вибору кандидата на заміщення вакантної посади хіміка та помічника завідувача, вченим застосовано підходи системного аналізу та вибору оптимального варіанта (Вольф М.М.) (наведено мовою оригіналу): «... *всем требованиям удовлетворяет и наиболее подходит кандидат М. М. Вольф. Вполне удовлетворяя двум первым требованиям (окончил среднее и высшее агрономические училища и знаком с южными хозяйствами), он более других работал по опытному делу (3 года) и у него единственного из агрономов имеются специальные печатные работы, как по химии, так и по опытному делу. Что касается лабораторных работ, то, не имея специального химического образования, он имеет за то два с половиной года самостоятельной работы по сельскохозяйственной химии...*» [ДАХО. Ф. 304. оп. 1. од. зб. 2661. л. 95].

Як член Харківської Губернської Земської Управи та завідувачий дослідним полем центрального району Харківської губернії, Б. М. Рожественський опікувався кадровими питаннями та системно працював на випередження в напрямках підготовки нової генерації співробітників станції з числа практикантів (лист до Департаменту Землеробства Головного Управління Землеустрою та Землеробства від 05.03.1910 р. [ДАХО. Ф.304. оп.1. од. зб. 2662. л. 11]). Така методика добре вписується в сучасні підходи залучення і закріплення нових кадрів. Як управлінець, він системно вносив пропозиції і добивався вирішення питання щодо гідної заробітної плати для співробітників, про що свідчить одна з його доповідей на засіданні Комітету ХОСГДС (Журнали засідань Комітету ХОСГДС 4 чергової сесії 19 червня 1915 р. і надзвичайної сесії 8 липня 1915 р. – Х., 1915. – С. 9–10).

Враховуючи форс-мажорні обставини і складності із кадровим забезпеченням, як активний менеджер Б. М. Рожественський у кадровій роботі знаходив нові нетрадиційні рішення. Під час 1-ї світової війни на станції не вистачало не тільки спеціалістів, а й звичайних працівників, тому він ставив питання використання підданих Австро-Угорщини військовополонених та бронювання власних стратегічно важливих спеціалістів (листкилопотання перед Губернською Земською Управою про повернення спеціалістів, агрономів з лав армії; наведено мовою оригіналу):

«... *постоянная смена персонала чрезвычайно сильно отражается на успешности работы опытной станции, требующей специальной подготовки работников, и потому станция в высокой степени заинтересована в сохранении таковых...*» (Лист Рожественського до Харківської Губернської Земської Управи. – ДАХО, ф. 304, оп. 1, од. зб. 2852, л. 38).

Такий підхід формалізовано можна розглядати і віднести як до суто організаційно-управлінських рішень, так і опосередковано до напрямів міжнародної співпраці та формування міжнародних наукових колективів з використанням світового досвіду.

Достатньо цікавим з нотками гумору виглядає майже батьківський менеджерський підхід до розвитку інфраструктури дослідної станції. Досить чітко проглядається відношення Б.М. Рожественського до своїх обов'язків та розвитку станції як до справи свого життя. Іншими словами, його діяльність значною мірою може розглядатися як відповідність менеджерському рівню. Якщо спроектувати умови роботи станції – розташування за межами міста, відсутність розвиненої інфраструктури та суто людські потреби, цілком зрозумілим є той факт, що під час обідньої перерви працівники станції ходили на обід аж до міста. І знову нетрадиційний підхід і неординарне рішення. Наведено мовою оригіналу:

«... *крайне неудобны...продолжительные отлучки на обед в город..., и, следовательно, необходимо устроить... питание на станции. Также летом станцию посещают значительное число экскурсантов, питание которых не может быть осуществлено частными средствами. Таким образом, является крайняя необходимость в организации столовой...*» (з Протоколу 51 засідання правління ХОСГДС. – ДАХО, ф. 304, оп. 1, од. зб. 2851, л. 10–11).

Системність підходів у вирішенні наявної проблематики та чітке виділення стратегічних напрямів виділяли Б.М. Рожественського як менеджера і визнаного неординарного лідера, здатного на консолідацію колективу, ресурсів і установи в цілому. Вона була спрямована на створення наукового продукту і наукове забезпечення агровиробництва.

Одним із основних принципів організації дослідної справи Рожественський вважав проведення підготовки спеціалістів через систему відповідних курсів (Тезиси к докладу «Очередные задачи сельскохозяйственного опытного дела Украины» / Б. М. Рожественский // Труды Всеукр. агр. совещ. – Х., 1924. – С. 16–27). За його сприяння як голови Всеукраїнського бюро дослідної справи, створеного у 1921 році, взимку 1921–1922 років були проведені сільськогосподарські курси для агрономів та селян по всіх областях України, а навесні 1922 року – організовані курси для підготовки спеціалістів з сільськогосподарської дослідної справи (Вергунов В. А. Академік Борис Миколайович Рожественський (1874–1943) / В.А. Вергунов, В.П. Петренкова, І.В. Гребенюк. – Х., 2012. – С.61).

Підходи Б. М. Рожественського до підбору та методики підготовки наукового персоналу дали аграрній науці плеяду фахівців високого рівня, які стояли біля витоків сучасної вітчизняної аграрної науки. Те, що працівники станції, які надалі стали видатними вченими, були одночасно його підлеглими, друзями, колегами, однопумцями, – виглядає як стратегічне і системне рішення талановитого управлінця і менеджера. Як фахівець та яскрава особистість, що стояла у витоків становлення Харківської наукової школи, Б. М. Рожественський, без зайвої патетики, з позицій сучасного стану та системних інноваційних менеджерських рішень виглядає як фундатор і новатор.

Висновки. Для подальшого розвитку аграрної науки в нашій державі необхідно продовжувати фундаментальні і пріоритетні прикладні дослідження зі створення конкурентоспроможної продукції, постійно модернізувати мережу науково-дослідних установ, вивчати інноваційні механізми наукових розробок в аграрному виробництві тощо. Всі ці завдання неможливі без удосконалення системи підготовки висококваліфікованого, вмотивованого кадрового потенціалу та управління кадрами. Разом з тим, не варто забувати наукові доробки минулого, видатних вчених, які займалися не тільки розробкою теоретичного підґрунтя в аграрній науці, а й були ефективними менеджерами, управлінцями, що заклали фундамент у підготовці та навчанні спеціалістів високого рівня.

Сьогодні побудова вітчизняного ринково зорієнтованого аграрного сектору економіки на інноваційно-інвестиційних засадах значною мірою спирається на розробки західної науки. При цьому в рамках Харківського наукового аграрного центру та Харківської наукової школи є постать, яка за науковим доробком не може розглядатися інакше, ніж фундатор напрямів кадрового менеджменту, нетрадиційних інноваційно спрямованих системних рішень, – це Рожественський Борис Миколайович.

Список використаних джерел

1. Вавилов Н. И. Закон гомологических рядов в наследственной изменчивости / Н.И. Вавилов // Труды Всероссийского съезда по селекции и семеноводству в г. Саратове, июнь 4–13, 1920 г. Саратов, 1920. Вып. 1. С. 41–56.
2. Вавилов Н. И. Центры происхождения культурных растений / Н.И. Вавилов // Тр. по прикл. ботан. и селекции. –1926. – Т. 16. – № 2. – 248 с.
3. Кириченко В. В. Методологія трансферу інновацій в агропромислове виробництво / В. В. Кириченко, В. М. Тимчук. – Х., 2009. – С. 20–27.
4. Тимчук В.М. Методичні підходи кадрового забезпечення інноваційних напрямів в установі-оригіналі ОІВ / В. М. Тимчук // Вісник ХНАУ (сер. «Економіка і природокористування»). – Харків, 2008. – №3. – С. 167–174.
5. Тимчук В.М. Проблемні питання методичних підходів ефективного використання кадрових ресурсів / В. М. Тимчук // «Вісник ЦНЗ АПВ Харківської області». – Харків: «Магда Ltd», 2009. – Вип 5. – С. 240–249
6. Дафт, Ричард Л. Менеджмент: [перевод с английского] / Л. Дафт. – Санкт-Петербург : Питер; Питер Пресс, 2008. – 863 с.
7. Гребенюк І. В. Діяльність академіка Б. М. Рожественського (1874–1943) в контексті становлення та розвитку сільськогосподарської дослідної справи в Україні : дис. ...канд. іст. наук : 07.00.07 / І. В. Гребенюк ; ННСГБ. – К., 2014. – С. 98–128.

8. Гребенюк І. В. Внесок Б. М. Рожественського у розвиток дослідної справи на Харківщині (1910–1931 рр.) / І. В. Гребенюк, В. П. Петренкова // Вісник ЦНЗ АПВ Харківської області. – Харків : Вид-во «Магда LTD», 2011. – Вип. 11. – С. 299–305.
9. Вергунов В. А. Вольф Мойсей Михайлович (1882–1933) / В. А. Вергунов, Т. Р. Грищенко; під наук. ред. В. А. Вергунова. // Іст.-біобібліогр. сер. «Бібліографія вчених-аграріїв України», кн. 43. – К., 2011. – С. 31.
10. Рожественский Б. Н. Тезисы к докладу «Очередные задачи сельскохозяйственного опытного дела Украины» / Б. Н. Рожественский // Труды Всеукр. агр. совещ. – Х., 1924. – С. 16–27.
11. Заявление агрономов и химиков о зачислении на вакантную должность помощника заведующего Харьковским опытным полем // Державний архів Харківської області, ф. 304, оп.1. од. зб. 2661, арк. 91–94.
12. Протокол заседания жюри, созданного Харьковской губернской земской управой по выбору помощника директора Харьковской опытной станции, 14.01.1911 // Державний архів Харківської області, ф. 304, оп. 1. од. зб. 2662, арк. 95.
13. Письмо Б. Н. Рожественского в Департамент земледелия // Державний архів Харківської області, ф. 304, оп. 1. од. зб. 2662, арк. 11.
14. Журналы заседаний Комитета Харьковской областной сельскохозяйственной опытной станции 4 очередной сессии 19 июня 1915 г. и чрезвычайной сессии 8 июля 1915 г. – Х., 1915. – С. 9–10.
15. Лист Рожественського до Харківської губернської земської управи // Державний архів Харківської області, ф. 304, оп. 1, од. зб. 2852, арк. 38.
16. Протокол 51 засідання правління ХОСГДС // Державний архів Харківської області, ф. 304, оп. 1, од. зб. 2851, арк. 10–11.
17. Тезисы к докладу «Очередные задачи сельскохозяйственного опытного дела Украины» / Б. М. Рожественский // Труды Всеукр. агр. совещ. – Х., 1924. – С. 16–27.
18. Вергунов В. А. Академік Борис Миколайович Рожественський (1874–1943) / В. А. Вергунов, В. П. Петренкова, І. В. Гребенюк; під наук. ред. В. А. Вергунова. // Іст.-біобібліогр. сер. «Бібліографія вчених-аграріїв України», кн. 48. – Х., 2012. – С. 61.
19. Електронний ресурс: http://pidruchniki.com/1883111950985/menedzhment/kadroviy_menedzhment
20. Електронний ресурс: <http://www.management.com.ua>
21. Електронний ресурс: <http://kadrovik.ua>

References

1. Vavilov NI. The law of homologous series in hereditary variability. Trudy Vseross. s'ezda po selektsyy i semenovodstvu v g. Saratove. June 4–13, 1920. Saratov, 1920. 1: 41–56.
2. Vavilov NI. Centers of crop origin. Trudy po prikladnoj botan. i selektsyy. 1926. 16 (2): 248.
3. Kyrychenko VV, Tymchuk VM. Methodology of innovation transfer in agricultural production. Kh., 2009. 20–27.
4. Tymchuk VM. Methodological approaches to staffing innovative directions at an institution-originator of intellectual property objects. Visnyk KhNAU (ser. "Economics and Natural Resource Managements". Kh., 2008. 3: 167–174.
5. Tymchuk VM. Problematic issues of methodological approaches to effective use of personnel resources. «Visnyk CNZ APV in Kharkiv region». Kh. : «Magda Ltd», 2009. 5: 240–249
6. Daft, Ruchard L. Management. Saint-Peterburg: Piter Press, 2008. 863.
7. Grebenyk IV. Academician BM Rozhdestvensky's activities (1874-1943) in the context of the formation and development of agricultural research in Ukraine. : dyss. ...kand. ist. nauk : 07.00.07. NNSGB. K., 2014. 98–128.
8. Grebenyk IV, Petrenkova VP. BM Rozhestvensky's contribution to the development of research in Kharkiv region (1910-1931). / І. В. Гребенюк, В. П. Петренкова. «Visnyk CNZ APV in Kharkiv region». – Kh. : «Magda Ltd», 2011. 11: 299–305.
9. Vergunov VA, Gryschenko TR. Volf Moisey Mikhailovich (1882–1933). Ist.-bibliogr. ser. «Bibliography of scientists-agrarians of Ukraine». K., 2011. 43: 31.

10. Рожественский Б. Н. Abstracts of the report "Immediate Tasks of Agricultural Experimentation in Ukraine». Trudy Vseukr. Agrar. sov. Kh., 1924. 16–27.
11. Application by agronomists and chemists on admission to the vacant post of assistant head of Kharkov experimental field. State Archive of Kharkiv region, f. 304, op.1. od. sb. 2661, s. 91–94.
12. Protocol of the meeting of the jury convened by Kharkiv Provincial Territorial Council for selection of an assistant director of the Kharkov Experiment Station., 14.01.1911. State Archive of Kharkiv region, f. 304, op. 1. od. sb. 2662, s. 95.
13. BN Rozhdestvensky's letter to the Department of Agriculture. State Archive of Kharkiv region, f. 304, op. 1. od. sb. 2662, s. 11.
14. The minute-books of meetings of the Committee of Kharkov Regional Agricultural Experiment Station of the 4th regular session on June 19, 1915 and the extraordinary session on July 8, 1915. Kh., 1915. 9–10.
15. BN Rozhdestvensky's letter to Kharkiv Provincial Territorial Council. State Archive of Kharkiv region., f. 304, op. 1, od. sb. 2852, s. 38.
16. Protocol 51 of the board meeting of the Kharkiv Regional Agricultural Experiment Station. State Archive of Kharkiv region, f. 304, op. 1, od. sb. 2851, s. 10–11.
17. Abstracts of the report "Immediate Tasks of Agricultural Experimentation in Ukraine". Trudy Vseukr. Agrar. Sov. Kh., 1924. 16–27.
18. Vergunov VA, Petrenkova VP, Grebenyk IV. Academician Borys Mykolaiovych Rozhdestvensky. (1874–1943). Ist.-bibliogr. ser. «Bibliography of scientists-agrarians of Ukraine». Kh., 2012. 48: 61.
19. Internet: [http://pidruchniki.com / 1883111950985 / menedzhment / kadrovyy _ menedzhment](http://pidruchniki.com/1883111950985/menedzhment/kadrovyy_menedzhment)
20. Internet: <http://www.management.com.ua>
21. Internet: <http://kadrovik.ua>

Б. Н. РОЖЕСТВЕНСКИЙ – ФУНДАТОР КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Тымчук В. М., Гребенюк И. В., Косенко Р. А.
Институт растениеводства им. В. Я. Юрьева НААН

Ключевые слова: Б. Н. Рожественский, кадровый менеджмент, развитие аграрной науки

В статье изложены материалы по оценке деятельности академика Б. Н. Рожественского в направлениях кадрового менеджмента. Выделена специфика формирования Харьковской научной аграрной школы. С современных позиций рассмотрены направления «интуитивного» эмпирического менеджмента и выделена роль Б. Н. Рожественского как эффективного кризисного менеджера, основателя и новатора.

Подходы Б. Н. Рожественского к подбору и методике подготовки научного персонала дали аграрной науке плеяду специалистов высокого уровня, которые стояли у истоков современной отечественной аграрной науки. Тот факт, что работники станции, которые в дальнейшем стали выдающимися учеными, были одновременно подчиненными, друзьями, коллегами, единомышленниками, – выглядит как стратегическое и системное решение талантливого управленца и менеджера. Как специалист и яркая личность, стоявшая у истоков формирования Харьковской научной школы, Б. Н. Рожественский, без излишней патетики, с позиций современного состояния и системных инновационных менеджерских решений выглядит как основатель и новатор.

Для дальнейшего развития аграрной науки в нашей стране необходимо продолжать фундаментальные и приоритетные прикладные исследования по созданию конкурентоспособной продукции, постоянно модернизировать сеть научно-исследовательских учреждений, изучать инновационные механизмы научных разработок в аграрном производстве и тому подобное. Все эти задачи невозможно решить без совершенствования системы подготовки высококвалифицированного, мотивированного кадрового потенциала и управле-

ния кадрами. Вместе с тем, не стоит забывать научные труды прошлого, выдающихся ученых, которые занимались не только разработкой теоретических основ в аграрной науке, но и были эффективными менеджерами, управленцами, заложившими фундамент в подготовке и обучении специалистов высокого уровня.

Сегодня построение отечественного рыночно ориентированного аграрного сектора экономики на инновационно-инвестиционных принципах в значительной степени опирается на разработки западной науки. При этом в рамках Харьковского научного аграрного центра и Харьковской научной школы существует историческая фигура, которая по научным достижениям не может рассматриваться иначе, как основатель направлений кадрового менеджмента, нетрадиционных инновационно направленных системных решений, – это Рожественский Борис Николаевич.

BN ROZHDESTVENSKY - APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT

Tymchuk V.M., Grebenyuk I.V., Kosenko R.A.
Plant Production Institute nd. a V.Ya. Yuryev NAAS

Keywords: BN Rozhestvensky, personnel management, development of agrarian science

The article presents the materials on the evaluation of academician BN Rozhdestvensky's activities focused personnel management. Specificity of the formation of the Kharkiv scientific agrarian school is highlighted. From modern perspectives directions of "intuitive" empirical management are considered, and BN Rozhdestvensky's role as an effective crisis manager, founder and innovator is highlighted.

BN Rozhdestvensky's approaches to selection procedure and training methods of research staff gave agrarian science a galaxy of high-level specialists who stood at the origins of modern national agrarian science. The fact that employees of the station, who later became prominent scientists, were simultaneously subordinates, friends, colleagues, associates, - looks like a strategic and systematic solution of a talented executive and manager. As a specialist and an outstanding personality, who spearheaded the formation of the Kharkiv research school, BN Rozhdestvensky, without excessive pathos, from the viewpoint of the current status and system innovative managerial solutions appears as a founder and innovator.

For further development of agrarian science in our country it is necessary to continue fundamental and applied prioritized investigations on creating competitive products, to constantly upgrade the network of research institutions, to explore innovative mechanisms of scientific developments in agrarian production etc. All these tasks can not be solved without improving the system of training highly qualified, motivated personnel resources and management. However, we should not forget the past scientific works and outstanding scientists, who were involved not only in the development of theoretical foundations of agrarian science, but also were effective managers, executives, who laid the foundation for the preparation and training of high level specialists.

Today, the construction of the domestic market-oriented agrarian sector of economy on innovation and investment principles are largely based on the development of Western science. At the same time in the framework of the Kharkiv Agrarian Research Centre and Kharkiv research school there is a historical figure, who, by his scientific achievements, can not be seen differently than a founder of the areas of personnel management, non-traditional innovation-targeted system solutions - it is Rozhestvensky Boris Nikolaevich.