

УДК: 338.24

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Рыжова Нина Владимировна,

обучающаяся института экономики и управления

ryzhova944@mail.ru

Мичуринский государственный

аграрный университет,

г. Мичуринск, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассмотрены особенности управления сельскохозяйственной организацией в современных условиях и на основе проведённого анализа определены основные направления его совершенствования на основе существующей организационной структуры, оплаты труда, материального и морального стимулирования работников организации. Разработанные мероприятия имеют высокую социальную значимость, а именно сохранение численности работников организации, что позволит работникам осуществлять свои трудовые функции и получать гарантированную заработную плату в сложных экономических условиях.

Ключевые слова: сельское хозяйство, управление, организационная структура, стимулирование труда.

Управление организацией предопределяет эффективность функционирования производства, чем и определяется его значимость среди других мероприятий, направленных на повышение эффективности и качества работы. Оно выступает как важный фактор совершенствования всего хозяйственного механизма, способствует развитию новых организационных форм. Поэтому проблема совершенствования управления сельскохозяйственной организацией является значимой и актуальной в современных условиях и ей уделяется большое внимание в экономических исследованиях [1-5]. Как установлено, формирование системы управления во-многом определяется размером субъектов агробизнеса [6-8], и зависит от отраслевой принадлежности хозяйств [9-12].

Основные направления совершенствования управления сельскохозяйственной организацией рассмотрены нами на примере АО учхоз-племзавод «Комсомолец», имеющего за 2016 – 2018 гг. малые размеры производства и главной отраслью организации являлось скотоводство. За период исследования наблюдается снижение прибыли от реализации продукции в организации в 4 раза до 2889 тыс. руб. в 2018 году, что вызвано ростом полной себестоимости продукции на 24% при росте выручки от реализации всего на 8,7%, размер прибыли от растениеводства снизился на 74,2% до 2269 тыс. руб. в 2018 году, размер прибыли от животноводства снизился 74,1% до 620 тыс. руб.

В сельскохозяйственных организациях сложились различные типы организационных структур управления, выделение которых очень важно для установления штатной численности работников управления, обоснование рекомендаций по дальнейшему совершенствованию структуры их управления.

В организации сложилась линейно-функциональная трехступенчатая структура управления: сельхозпредприятие - цех – бригада. В состав одной бригады входит 3-4 человека. Руководители и специалисты АО учхоз-племзавод «Комсомолец» хорошо знают структуру коллектива организации во всех ее проявлениях и на практике правильно сочетают и используют методы управления, активно воздействуют на коллектив, его формирование и функционирования для успешного решения различных задач и проблем.

Важным этапом в организации при приеме работников на работу является набор. В АО учхоз-племзавод «Комсомолец» система поиска и отбора персонала требует значительных изменений, так как с каждым годом наблюдается сокращение численности работников.

На современном этапе для повышения эффективности труда в управлении, необходима конкретная, четко структурированная система работы с персоналом. Для вовлечения персонала в процесс повышения эффективности предприятия, развития интеллектуально-делового потенциала и квалификации на предприятии можно рекомендовать применение аттестации.

Анализ существующей организационной структуры управления АО учхоз-племзавод «Комсомолец» показал, что главным недостатком её является несоответствие числа служащих в организации - 23 работника, а фактически в соответствии со штатным расписанием на текущий год – 35.

Для устранения данных недостатков в структуре управления АО учхоз - племзавода «Комсомолец» необходимо провести ряд мероприятий по ее совершенствованию. По нашему мнению при совершенствовании структуры управления необходимо следовать следующим принципам:

- принцип единства распорядительства и персональной ответственности;
- принцип распространенности контроля (норма управляемости);
- принцип четкого функционального разграничения (у каждого звена определенные функции);
- принцип соответствия прав, обязанностей и ответственности каждого звена управления и должностного лица;
- принцип гибкости и экономичности (способность структуры реагировать на изменения среды с наименьшими затратами).

Оплата труда работников АО учхоз-племзавод «Комсомолец» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. За период исследования (2016-2018 гг.) наблюдается рост заработной платы по всем категориям работников. Так, среднемесячная заработная плата работников организации возросла

на 41,8% и составила в 2018 году 24020 руб., работников сельскохозяйственного производства на 40,9 % 23898 руб., трактористов- машинистов на 24,9% до 26007 руб., служащих на 72,1% до 36144 руб., руководителей на 89,8% до 57491 руб. тыс. руб., специалистов на 75,4% до 23908 руб. (таблица 2).

Таблица 2

Динамика уровня заработной платы в АО учхоз-племзавод «Комсомолец»

| Категории работников | Среднегодовая численность, чел. | Начислено за год заработной платы, тыс. руб. | Среднемесячная заработная плата, руб. |
|--|---------------------------------|--|---------------------------------------|
| 2016 г. | | | |
| По организации - всего | 135 | 27444 | 16941 |
| Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве | 131 | 26663 | 16961 |
| из них трактористы-машинисты | 13 | 3247 | 20814 |
| операторы машинного доения | 11 | 2383 | 18053 |
| скотники | 6 | 1148 | 15944 |
| Служащие | 23 | 5796 | 21000 |
| из них: руководители | 10 | 3634 | 30283 |
| специалисты | 10 | 1636 | 13633 |
| 2017 г. | | | |
| По организации - всего | 114 | 28138 | 20569 |
| Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве | 109 | 27124 | 20737 |
| из них трактористы-машинисты | 14 | 4136 | 24619 |
| операторы машинного доения | 10 | 3087 | 25725 |
| скотники | 7 | 1240 | 14762 |
| Служащие | 22 | 8692 | 32924 |
| из них: руководители | 9 | 5477 | 50713 |
| специалисты | 10 | 2605 | 21708 |
| 2018 г. | | | |
| По организации - всего | 104 | 29977 | 24020 |
| Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве | 101 | 28965 | 23898 |
| из них трактористы-машинисты | 12 | 3745 | 26007 |
| операторы машинного доения | 10 | 3322 | 27683 |
| скотники | 7 | 1546 | 18405 |
| Служащие | 22 | 9542 | 36144 |
| из них: руководители | 9 | 6209 | 57491 |
| специалисты | 10 | 2869 | 23908 |

В целом это низкий уровень для предприятий Мичуринского района и Тамбовской области. В ходе исследования нами выделены возможные варианты материального стимулирования для АО учхоз-племзавод «Комсомолец»:

1. В целях повышения производительности сельскохозяйственного труда можно рекомендовать вознаграждение за производство сверхплановой продукции.

2. Для повышения качества сельскохозяйственной продукции в растениеводстве (полевые бригады, зерноток, склады и т.д.) целесообразно повышение расценок за качество продукции (классность, сортность).

3. Повышение продуктивности в животноводстве можно дополнительно стимулировать повышенными расценками за продуктивность по сравнению с базовой величиной, установленной организацией.

Необходимость применения в хозяйствах системы материального стимулирования, как важнейшего рычага мотивации трудовой деятельности вызывает необходимость формирования фондов материального стимулирования.

В целях усиления материальной заинтересованности работников растениеводства в своевременном и качественном проведении посевных работ рекомендуется применение дифференцированных прогрессивно – возрастающих расценок и введение системы повышенной оплаты труда трактористам – машинистам и другим рабочим, занятым на посевных работах (таблица 3).

Таблица 3

Механизм прогрессивно-возрастающих расценок для АО учхоз-племзавод «Комсомолец»

| Выполнение сменного задания, % | Рекомендуемый размер тарифной ставки соответствующего разряда при выполнении сменного задания |
|--------------------------------|---|
| До 90 | 85 |
| 91-100 | 100 |
| 101-120 | 110 |
| 121-150 | 130 |
| Свыше 150 | 150 |

Учитывая важное значение проведения посевных работ, рекомендуется вводить повышенную оплату труда:

- для оплаты труда трактористов-машинистов при качественном проведении посевных работ сдельные расценки увеличиваются в зависимости от уровня выполнения сезонной нормы посева в следующих размерах: при выполнении сезонной нормы посева от 25 до 40% (включительно) – на 25%,

от 40 до 60% (включительно) – на 50%, свыше 60% – на 100%;

- всем другим рабочим, занятым на посевных работах, оплата труда производится по расценкам, увеличенным на 30%; устанавливается премирование трактористов-машинистов и их помощников за выполнение агрегатом за сутки не менее двух сменных норм.

Условия начисления дополнительной оплаты на уборке зерновых культур рекомендуется устанавливать в соответствии с технологическими и агротехническими требованиями. Качество уборки оценивают отдельно: за каждым комбайном в течение рабочего дня и в конце смены выводят среднюю оценку.

Для персонала АО учхоз-племзавод «Комсомолец» предлагается система оплаты труда от валового дохода. Стоимость валовой продукции составила в 2018 году 94260 тыс. руб., материальные затраты – 41049 тыс. руб. Следовательно, среднегодовой валовой доход составил 53211 тыс. руб. При этом годовой фонд заработной платы всех работников составил 29977 тыс. руб. Расценка за 100 руб. валового дохода составит 56,33 руб. $(29977/53211*100)$.

Если в АО учхоз-племзавод «Комсомолец» будет использоваться система оплаты труда от валового дохода, то работники, руководители и специалисты будут стремиться к экономии материальных затрат. Оплата труда от валового дохода будет способствовать как увеличению выхода продукции, так и снижению ее себестоимости.

Не менее значимым, чем рост экономической эффективности деятельности предприятия, является социальная значимость разработанных мероприятий, а именно сохранение численности работников предприятия, что позволит работникам осуществлять свои трудовые функции и получать гарантированную заработную плату в сложных экономических условиях.

Список литературы

1. Алиев И.И. Экономика труда. Теория и практика: Учебник для бакалавров / И.И. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Юрайт, 2014. – 670 с. 2014. – 178 с.
2. Грачева Д. О. Формирование системы управления технологическими процессами в сельскохозяйственных организациях / Д.О. Грачева // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Ставрополь. – 2016
3. Давыдова Е.Ю. Некоторые аспекты понимания понятия «управление организацией» / Е.Ю. Давыдова // Территория науки, 2013. - № 2
4. Друкер, Питер, Ф. Энциклопедия менеджмента: Пер. с англ. — М.: Издательский дом "Вильямс", 2004. — 432 с.
5. Свиридов Д.О. Классификационные параметры размеров агробизнеса: теория и измерение / Д.О. Свиридов, А.А. Дубовицкий, Э.А. Климентова // Технологии пищевой и перерабатывающей промышленности АПК – продукты здорового питания. – 2017. – № 2 (16).– С. 76-86.
6. Дубовицкий А.А. Ключевые ориентиры экономического развития малого агробизнеса / А.А. Дубовицкий, Э.А. Климентова // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2019. - № 12. - С. 89-94.
7. Карпунина Е. К. Влияние инновационной активности малого бизнеса на региональный экономический рост / Е. К. Карпунина, Э. А. Климентова, А. А. Дубовицкий // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2019. Т. 9.– № 1 (30). – С. 19–29.
8. Дубовицкий А.А. Развитие малого бизнеса в сельском хозяйстве Тамбовской области в условиях господдержки / А.А. Дубовицкий, Э.А. Климентова, Д.О. Свиридов // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского.– 2017. – № 2 (64). – С. 46-54.

9. Никитин А.В. Стратегические перспективы развития АПК России на основе рационального импортозамещения: монография / А.В. Никитин, Е.В. Иванова // Мичуринск: Мичуринский государственный аграрный университет, 2017. – 190 с.

10. Куликов И.М. Состояние и эффективность интенсификации садоводства / И.М. Куликов, И.А. Минаков // АПК: Экономика, управление. - 2017. - № 4. - С. 4-15.

11. Дубовицкий А.А. Проблемы и перспективы развития овощеводства / Дубовицкий А.А., Климентова Э.А. // Технологии пищевой и перерабатывающей промышленности АПК - продукты здорового питания. 2014. № 3 (3). С. 89-95.

12. Дубовицкий А.А. Обоснование перспектив экономического роста и развития овощеводства / Дубовицкий А.А., Греков Н.И. // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2014. № 6. С. 79-82.

MAIN DIRECTIONS OF IMPROVING THE MANAGEMENT OF AN AGRICULTURAL ORGANIZATION

Ryzhova N.V. ,

student of the Institute of Economics and management

Michurinsk State Agrarian University,

Michurinsk, Russian Federation

Abstract. The article considers the features of management of agricultural organizations in modern conditions and on the basis of the analysis identified the main directions of its improvement on the basis of the existing organizational structure, remuneration, material and moral incentives for employees of the organization. The developed measures have a high social significance, namely, maintaining the number of employees of the organization, which will allow employees to perform their work functions and receive guaranteed wages in difficult economic conditions.

Keywords: agriculture, management, organizational structure, labor incentives