

УДК 331.2

**ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ В СОВРЕМЕННЫХ
УСЛОВИЯХ**

Александр Алексеевич Дубовицкий

кандидат экономических наук, доцент

Daal-408@yandex.ru

Анастасия Александровна Торунцова

студент

ntoruntsova@mail.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Российская Федерация

Аннотация. Обеспечение эффективного функционирования и конкурентных преимуществ сельскохозяйственного предприятия в рыночных условиях невозможно без осуществления эффективной системы его управления. Авторами в статье рассмотрены особенности и проблемы управления сельскохозяйственным предприятием в современных условиях, которые определяются как спецификой их производственно-сбытовой деятельности, так и новыми условиями хозяйствования.

Ключевые слова: сельскохозяйственное предприятие, субъект и объект управления, структура управления, методы управления, фонд заработной платы.

Процесс управления предполагает централизованное воздействие на коллектив людей с целью организации и координации их деятельности в процессе производства продукции [1, 2, 3]. Без эффективного управляющего воздействия невозможно ведение совместного производства, т. к. оно определяет обязанности каждого производственного работника – объектов управления и сотрудников аппарата управления – субъектов управления на основе принятой системы соподчинения. Выбор структуры управления в сельскохозяйственных предприятиях во многом обусловлен размером производства и товарной политикой, что определяет потребность в численности рабочей силы и аппарата управления.

Основным типом организационной структуры управления, применяемым в современных условиях в сельскохозяйственных предприятиях является линейно-функциональный. Линейное соподчинение реализует административное воздействие, его осуществляют руководители предприятия и подразделений. Функциональное соподчинение – подчинение работников по выполнению задач, входящих в компетенции специалистов. Большое влияние на результативность работы аппарата управления оказывает его качественный состав [1, 5], характеризующийся уровнем образования и стажем работы (рис. 1, 2).

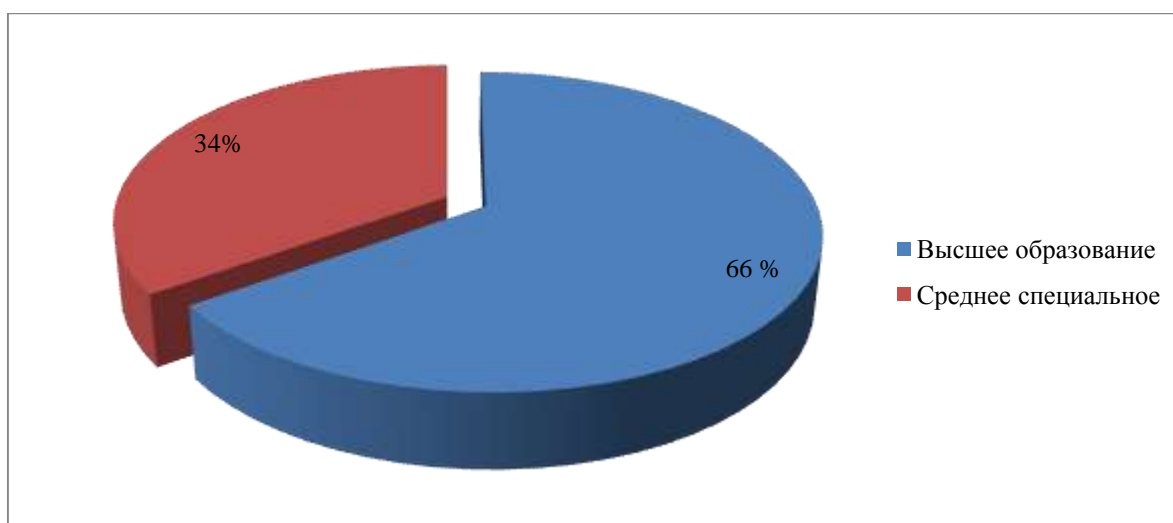


Рисунок 1 – Качественный состав работников аппарата управления сельскохозяйственных предприятий

Проведенный анализ количественного и качественного состава работников аппарата управления сельскохозяйственных предприятий Мичуринского района, позволяет сделать вывод, что большая часть, а именно 66% работников аппарата управления имеет высшее образование.

На предприятиях выделяются 4 группы работников по стажу работы: до 10 лет – 31%; от 10-20 лет – 25%; от 21 до 31 года – 23% и свыше, 31 года – 21% (рис. 2).

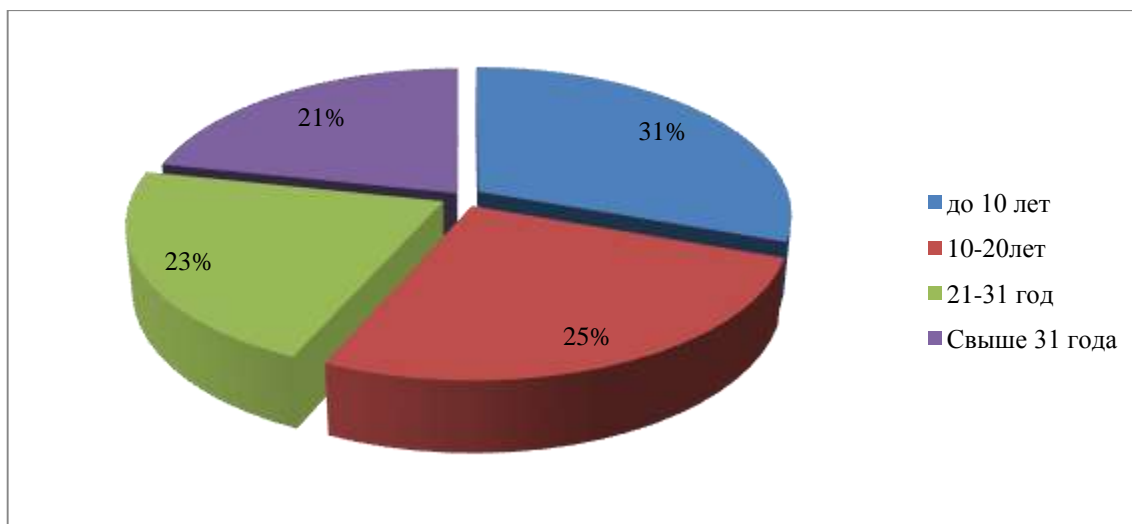


Рисунок 2 – Структура работников аппарата управления по стажу работы в сельскохозяйственных предприятиях

Незначительные различия по представленным группам свидетельствуют о равномерности распределения руководителей и специалистов по продолжительности стажа и равномерности оборота кадров. Такая структура способствует формированию рабочей атмосферы в коллективе. Устоявшиеся взгляды и методы воздействия опытных работников не противопоставляются новаторству новых сотрудников.

В тоже время необходимо отметить, что сложившаяся структура управления сельскохозяйственными предприятиями может иметь и ряд существенных недостатков, таких как:

- двойственность подчинения работников и возможность получения для подчиненных разных по направлениям указаний;
- высокая централизация управления;

- невысокая эффективность работы аппарата управления;
- жесткая структура, неспособная адаптироваться к быстрым изменениям среды;
- трудность прохождения информации между отделами и службами предприятия.

Большое значение для сельскохозяйственных предприятий имеет формирование рациональной структуры численности руководителей и специалистов. Численность служащих сельскохозяйственных предприятий определяется штатным расписанием, утверждаемым руководителем: председателем кооператива, директором в хозяйственных обществах.

Анализируя состав и структуру численности административно-управленческого персонала отдельных предприятий можно выделить несколько проблемных мест в построении системы управления. Для понимания сложившейся системы управления необходимо прежде всего иметь представление о занятости работников управленческой деятельностью. Источником информации является значение показателя «численность служащих». На многих предприятиях в штатном расписании к данной категории работников относят многие профессии, не занимающиеся управленческим трудом: уборщиц, охранников, что является правильным с точки зрения учета, но ошибочным по смыслу. Поэтому, при анализе динамики, численность служащих в сельскохозяйственных предприятиях меняется не по объективным причинам, а только за счет особенностей учета. Экономические службы включают в число служащих «обслуживающий персонал». К числу обслуживающего персонала ошибочно отнесен ряд должностей, которые на самом деле являются рабочими профессиями. Основная проблема состоит в увеличении численности служащих по учету при отсутствии приёма в штат дополнительных работников.

Работодатель вправе давать должностям те названия, которые считает нужными. Но, перед вводом новых наименований должностей в штатное расписание необходимо уточнить, не являются ли квалификационные

характеристики вводимой должности аналогичными тем должностям или видам работ, которые указаны в справочниках и по которым предоставляются, например, пенсионные льготы или дополнительные отпуска.

Так, в сельскохозяйственных предприятиях есть должность механика производственного участка. Механик – это рабочая профессия. Однако фактически, сотрудником выполняются функции, предусмотренные для специалиста инженерной службы. В данном случае должность целесообразно назвать инженер-механик.

В соответствии с имеющимися рекомендациями должность главного энергетика предусматривается на предприятиях при расходе электроэнергии на производственные нужды более 1,5 млн. кВт-ч., но на большинстве предприятий Мичуринского района фактический расход электроэнергии в 100 раз меньше этого значения. Значит, выделять отдельно должность главного энергетика нецелесообразно, достаточно оставить должность старшего электрика.

Также часто отмечаются нарушения по численности работников бухгалтерии. В соответствие с нормативами предусматривается 1 бухгалтер на 70 работников, а также старший бухгалтер (на правах главного), должность которого предусмотрена при численности до 300 среднегодовых работников. Такой среднегодовой численности работников нет ни на одном предприятии Мичуринского района и по данному показателю их все можно отнести к малым. Следовательно, на сельскохозяйственных предприятиях с учетом фактической численности работников и цифровых возможностей организации учета необходимо оптимизировать штат работников управленческих структур, что будет способствовать экономии фонда оплаты труда аппарата управления.

Отличительной особенностью управления является то, что он является сложным социально-психологическим процессом, который должен вызывать заинтересованность каждого работника трудового коллектива предприятия работать на общий результат, а, именно максимальное производство конкурентоспособной продукции и обеспечения высокодоходного

функционирования предприятия с обязательным осуществлением материального и морального стимулирования труда каждого работника.

Проблемы управления сельскохозяйственными предприятиями, возможно, решить только при условии осуществления данного процесса высококвалифицированными специалистами, которые смогут грамотно и обоснованно сформировать структуру управления, выбрать и сочетать административные, социально-психологические и экономические методы работы с трудовым коллективом. Только в единстве субъектов и объектов управления может быть обеспечено эффективное развитие предприятия в современных экономических условиях.

Список литературы:

1. Гаджиева Н. Г. Критерии оценки управления сельскохозяйственными предприятиями // Фундаментальные исследования. 2021. № 8. С. 10-15. DOI 10.17513/fr.43074. EDN BEEEML.

2. Зарубин В. И., Савицкая И. М., Горбанев С. В. Теоретические основы процессного управления технологическими процессами на сельскохозяйственных предприятиях // Новые технологии. 2022. Т. 18. № 2. С. 99-107. DOI 10.47370/2072-0920-2022-18-2-99-107. EDN REINSX.

3. Смирнов Н. А., Ладыженко С. Н., Полунин В. Л. Создание системы управления предприятиями сельского хозяйства как фактор развития сельскохозяйственной отрасли // Журнал прикладных исследований. 2022. № 1-2. С. 117-124. DOI 10.47576/2712-7516_2022_1_2_117. EDN VMYKNA.

4. Аймурзинов М.С., Баймухамедова Г.С. Повышение эффективности управления аграрными предприятиями на базе средств автоматизации и информационных технологий // Аграрный вестник Урала. 2018. №1(168). С.57-62

5. Карамнова Н. В. Управленческое воздействие на устойчивое развитие аграрного сектора экономики // Вестник Мичуринского

государственного аграрного университета. 2019. № 3(58). С. 123-127. EDN ZWXPBL.

UDC 331.2

**FEATURES AND PROBLEMS OF AGRICULTURAL ENTERPRISE
MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS**

Alexander A. Dubovitsky

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Daa1-408@yandex.ru

Anastasia A. Truntsova

Student

ntorunтова@mail.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russian Federation

Abstract. Ensuring the effective functioning and competitive advantages of an agricultural enterprise in market conditions is impossible without the implementation of an effective management system. The authors of the article consider the features and problems of managing an agricultural enterprise in modern conditions, which are determined both by the specifics of their production and marketing activities and by new economic conditions.

Keywords: agricultural enterprise, subject and object of management, management structure, management methods, payroll.

Статья поступила в редакцию 16.02.2023; одобрена после рецензирования 20.03.2022; принята к публикации 30.03.2023.

The article was submitted 16.02.2023; approved after reviewing 20.03.2022; accepted for publication 30.03.2023.