
КОМПЛЕКСНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ В СПК ИМ. КРУПСКОЙ МЕЛЕКЕССКОГО РАЙОНА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

*Д.Р.Хайрова - студентка 4 курса экономического факультета УГСХА
Научный руководитель – Н.Р. Александра ассистент
кафедры Экономики и управления*

Управление предприятием признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить ее эффективность. Управление на предприятиях АПК представляет собой взаимосвязь различных методов управления, направленных на достижение поставленных целей. Особая роль методов управления состоит в том, чтобы создать условия для четкой организации процесса управления, использования современной техники и прогрессивной технологии организации работ и обеспечить их максимальную эффективность при достижении поставленной цели.

Рассмотрим методы управления на примере одного из крупнейших зерновых хозяйств области - СПК им. Крупской Мелекесского района. Все методы управления рассматриваются не как отдельные, разрозненные и самостоятельные способы воздействия, а как целостная система, состоящая из ряда взаимосвязанных и взаимодействующих групп методов.

В СПК им. Крупской сложилась отделенческая организационная производственная структура. Подразделения данной структуры представлены 5 отделениями. Рассматриваемое предприятие крупное по размерам, объему производимой продукции, количеству привлеченных трудовых, земельных и денежных ресурсов. Это предусматривает особо тщательную организацию процесса производства, внутрихозяйственных подразделений и трудовых коллективов в соответствии с методами воздействия на персонал, и их комплексным использованием, для получения более высоких показателей результата хозяйственной деятельности.

Важнейшим инструментом управления производственной деятельностью являются **организационно-распорядительные методы воздействия, которые одновременно являются средством осуществления других методов, а также имеют и самостоятельное значение.** В СПК им. Крупской с их помощью осуществляются регулирующие функции, координируются экономические интересы участников различных уровней воспроизводственного процесса.

Любое управленческое решение не может реализоваться само по себе, необходимы соответствующие организационные мероприятия. Организационные воздействия на рассматриваемом предприятии основаны на подготовке и утверждении внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность персонала конкретной организации - Устава, коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом, Правил внутреннего трудового распорядка, организационной структуры управления, штатного расписания, а также других документов. Эти документы оформлены в виде стандартов и введены в обязательное действие решением правления, и являются обязательными для всех сотрудников.

СПК им. Крупской основан на коллективной форме собственности на средства производства, поэтому распорядительное воздействие выражено в основном

в форме постановлений и решений общего собрания, собрания уполномоченных и правления. Постановления этих органов принимаются в соответствии с их компетенцией и соблюдением принципа коллегиальности.

По частным и специальным вопросам руководители и специалисты различных уровней имеют право отдавать распоряжения и указания.

Оперативно-распорядительными методами воздействия считаются приказы, распоряжения, постановления. При этом, в них указываются конкретные исполнители и сроки выполнения. Управление производством в СПК осуществляется на основе правовых норм, которые касаются организационных, имущественных, трудовых и иных отношений в процессе производства.

Распорядительное воздействие больше, чем организационное, нуждается в контроле исполнения. Анализ и проверка исполнения принятых решений, приказов, постановлений и т. д. есть важнейшая часть организаторской работы.

Управление с применением экономических методов выражается в СПК им. Крупской материальным стимулированием работников, т.е. сознательно организуемой предприятием системой поощрений и взысканий, обеспечивающей зависимость получаемых работником жизненных благ от его личного трудового вклада и капитала. Важнейшим средством материального стимулирования и основным источником удовлетворения потребностей трудящихся в СПК им.Крупской, как и на других предприятиях, является оплата труда.

В отрасли растениеводства применяется сдельно-премиальная система оплаты труда, при которой основная оплата включает оплату по сдельным расценкам за объем выполненных работ и доплату за продукцию по годовым результатам производства. В отрасли животноводства - аккордно-премиальная система оплаты труда. Если продукция вырабатывается и реализуется в течение года (например, молоко), заработная плата начисляется по месячным результатам за количество и качество продукции или за продукцию и обслуживание животных. Расценки устанавливаются исходя из нормы производства продукции и тарифного фонда заработной платы. Труд руководителей, специалистов и служащих оплачивается за счет соответствующей части единого фонда оплаты труда. Эта часть определяется самим хозяйством, советом трудового коллектива предприятия и предусматривается в смете. Наряду с постоянной оплатой труда применяется переменная в виде надбавок, доплат и премий, размер которых зависит от общих финансовых результатов.

Между тем, современные программы по удержанию ценных кадров уже давно не ограничиваются только лишь материальными стимулами. Важную роль играет и моральное поощрение. СПК им. Крупской давно завоевал репутацию социально направленного предприятия, где созданы все условия для поддержания здоровья и гармоничного отдыха людей. Работники кооператива имеют возможность посещать современный спортивно-оздоровительный комплекс с сауной и бассейном, спортзал, стадион, отличного качества футбольное поле

На территории СПК проживают 5000 человек, около 1500 из них заняты в сельхозпроизводстве. Более 4000 человек живут в благоустроенных квартирах со всеми удобствами, построенных на средства хозяйства. Также поддерживается собственное коммунальное хозяйство. В хозяйстве придается огромное значение гармоничному развитию подрастающего поколения. В хозяйстве функционируют и пользуются спросом 5 столовых, молодежное кафе, Детская школа искусств, Дом детского творчества, музей, детсады. Обеспечение жильем, заинтересованность в

благоустройстве условий не только труда, но и отдыха своих работников говорит о социальной ответственности предприятия. Руководство сельхозкооператива поощряет своих лучших сотрудников. Ежегодно лучшие сотрудники – более 100 человек, уже по сложившейся традиции, по бесплатным путевкам отдыхают в санаториях и пансионатах.

Бесспорно, такая система социально-психологического стимулирования действует положительно на психологический климат в коллективе, уровень жизни работников, заинтересованность в труде, и, как следствие, является движущей силой в повышении конечных результатов производственной деятельности предприятия. Но на практике нецелесообразно, и невозможно использование только одного из приведенных методов. Эффективное управление персоналом с высокой отдачей может осуществляться только при использовании всех методов в едином комплексе, при грамотном их соотношении. Несмотря на хорошо организованную систему управления в СПК им. Крупской возможно еще совершенствование ее в дальнейшем.

Например, система организационно-распорядительных методов управления является мощным рычагом достижения результатов поставленных целей в случаях, когда нужно подчинить коллектив и направить его на решение конкретных задач управления. Но для этого рекомендуется в СПК им. Крупской создать благоприятные условия эффективности применения этих методов. А именно, необходимо обеспечить высокий уровень регламентации управления и трудовой дисциплины, когда управленческие воздействия без значительных искажений реализуются нижестоящими звеньями управления. Это актуально в рассматриваемом предприятии, из-за большой многоуровневой системы управления. Расширение сферы воздействия организационно-распорядительных методов в управлении производством требует частичного перехода от жестких методов воздействия (приказов и распоряжений) к более гибким (рекомендации, инструктаж) когда это возможно. Это увеличивает самостоятельность подразделений и способствует развитию творчества и инициативы работников. Существующая в СПК им. Крупской система организационно-распорядительных методов управления находится на достойном уровне. Но, предлагаемые нововведения, позволят усовершенствовать ее, т.к. система управления на предприятии всегда требует нововведений.

Даже при таком грамотном и серьезном подходе к социально-психологическому стимулированию можно предложить мероприятия по совершенствованию управления данными методами. Совершенствование должно касаться морального стимулирования работников.

СПК им.Крупской прибегает к традиционным инструментам морального стимулирования: имеются в виду благодарности в приказе и почетные грамоты, выдвижение на доски почета, установление досок почета на рабочих местах и т.д. Отсутствие единообразия в оценке моральных стимулов - один из главных недостатков морального стимулирования. Существует множество форм моральных стимулов, однако отсутствует их единая система, они применяются разрозненно и беспорядочно. Несомненно, следует постоянно расширять и совершенствовать формы морального поощрения персонала, но делать это надо продуманно. Представляется необходимым классифицировать моральные стимулы, выделив стимулы общего действия и целевые.

К использованию моральных поощрений надо относиться с большой осторожностью, не допуская их обесценения, которое может произойти в случае

поощрение лиц, недостойных награды, чрезмерно частого использования моральных поощрений, как в целом, так и в отношении отдельных работников. Нормирование и контроль использования на предприятиях моральных стимулов можно осуществлять с помощью нормативного коэффициента применения (НКП) и фактического коэффициента применения (ФКП), определяемых соответственно как соотношение фактической и нормативной численности поощряемых в течение года работников и их общей численности на предприятии.

При $ФКП > НКП$ происходит обесценение стимула, при $ФКП < НКП$ - недоиспользование его мотивационного потенциала.

Представляются оптимальными следующие нормативы применения наиболее распространенных моральных поощрений общего действия: благодарность в приказе - не более 10% в год, почетная грамота - не более 5%. На доску почета в СПК им. Крупской рекомендуется помещать фотографии не более 1% работников, в книгу почета – не более 0,2%.

Необходимо отметить, что на практике выбор методов и их комбинаций зависит от конкретных ситуаций и задач управления. В практике хозяйственного руководства такие случаи в чистом виде встречаются крайне редко, и поэтому все методы управления взаимосвязаны, т. е. образуют единую систему и учитывают одновременно организационный и экономический интерес, материальное и моральное стимулирование, социально-психологические факторы. Организационно-распорядительные, экономические и социально-психологические методы управления, осуществляемые в рыночных условиях, не только не являются взаимоисключающими, а, наоборот, дополняют друг друга. Всякое распорядительство должно обосновываться точным экономическим расчетом и подкрепляться экономической и моральной заинтересованностью, а экономические и социальные мероприятия разрабатываются и внедряются административным аппаратом управления через систему организационно-распорядительных методов.

Только в совокупности методы управления создают условия и предпосылки для наиболее эффективного управления в агропромышленном секторе. Руководители всех уровней в современных условиях должны уметь владеть всем комплексом методов управления, осуществлять правильный выбор и применять конкретно те методы, которые в рыночной экономике обеспечивают максимальную их эффективность.

Список литературы:

1. Анатолий Голубков: крепка экономика – стабильна жизнь села//Ульяновск – Агро. - №1-2 (30-31) – 2009 - с.12-13
2. Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Шестопад Н.Ю., Менеджмент: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА – М, 2010. – 440с.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. – 6-е изд., доп. и перер. – Н.Новгород: НИМБ, 2007. – 1100с.
4. Задорожная Т. СПК имени Крупской: от чего зависит будущее?//Деловое обозрение. - №1 2007 - с. 36-37
5. Степному гиганту - 80 лет//Ульяновск – Агро - с.18-22