

Рамазанов М.А., администратор системы учета и контроля доступом
Дагестанский государственный институт народного хозяйства

КАЧЕСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ПОМОЩНИК ЭФФЕКТИВНОГО БИЗНЕСА В АПК РЕГИОНОВ

musikru999@mail.ru

Статья посвящена формированию качественного менеджмента, как основного помощника построения эффективного бизнеса в сфере агропромышленного комплекса. Раскрыты основные проблемы построения качественного менеджмента в сфере АПК. Проанализирована роль и значение его в процессе жизнедеятельности предприятия. Изучены особенности агропромышленного производства, которые определяют специфику функционирования как кадрового, так и финансового менеджмента. Изучены социальные предпосылки, которые влияют на расширение предпринимательской деятельности в сельской местности. Разработан целый ряд предложений, которые направлены на формирование качественной структуры управления на сельскохозяйственных предприятиях, что позволит значительно повысить конкурентоспособность сельхозпродукции и эффективность деятельности предприятий в целом. Изучены основные проблемы финансового менеджмента в агропромышленной сфере, что позволило выработать ряд методов и инструментов, целью которых является достижение стратегических и тактических задач в деятельности предприятия. Проанализирована схема взаимодействий между сферами агропромышленного комплекса (машиностроительная отрасль, отрасль растениеводства и животноводство перерабатывающая отрасль). На основании проведенного анализа была предложена эффективная схема взаимоотношений между ними, которая позволит пропорционально и сбалансировано развивать все его сферы одновременно.

Ключевые слова: кадровый менеджмент, управление, персонал, трудовой потенциал, финансовый менеджмент, сферы АПК.

Введение.

Постановка проблемы. Развитие рыночной экономики требует пересмотреть ряд аспектов в управлении агропромышленным комплексом, разработать экономически обоснованные подходы, которые будут отвечать требованиям современного рынка.

При построении эффективной структуры менеджмента в аграрной сфере необходимо учитывать полную зависимость от природно-климатических условий. Иными словами, некоторые управленческие решения принимаются в условиях повышенной неопределенности и риска [3, 44].

При этом основой качественного менеджмента в данной сфере является разработка гибкой и бесперебойной системы подготовки кадров, которая будет полностью удовлетворять запросы предприятия [1, 13].

Не менее важная задача эффективно сбалансировать все отрасли АПК (машиностроение, растениеводство и животноводство, перерабатывающую промышленность), поскольку их взаимодействие определяет развитие всей структуры АПК [3, 94].

Цель исследования. Основной целью исследования выступает построение эффективной структуры управления во всех сферах АПК, а также достижение оптимальной пропорциональности их взаимодействия.

Основная часть. Управление трудовыми ресурсами является основополагающим в дея-

тельности любого предприятия, так как помимо финансовых, материальных и других ресурсов именно кадры являются основополагающим компонентом.

Эффективная деятельность любого аграрного предприятия не только обеспечивает продовольственную безопасность страны, а также выступает ключевым фактором развития социнфраструктуры в сельской местности.

Формирование качественного кадрового менеджмента на предприятиях АПК должно осуществляться с учетом управленческих элементов (цели и стратегия предприятия, планирование, контролинг и прочие) [4, 18].

Высокое качество трудовых ресурсов – это предисловие к высокой эффективности предприятия. Для этого нужно правильно расставлять кадры – в соответствии с профессиональной подготовкой, квалификацией. Кроме того, необходимо создавать нормальные санитарно-гигиенические условия, которые способствуют повышению интенсивности труда.

Работа с персоналом требует балансировки своих организационных усилий с учетом материальных и финансовых затрат [5, 4].

Давно известно, что именно от качества кадров зависит конкурентоспособность предприятия. Высококвалифицированный персонал с большим уровнем мотивации на качественную работу равноценен новому оборудованию или технологии производства. Поэтому необходимо

постоянно обучать свой персонал, повышая его квалификации [8, 24].

Также нельзя обойти стороной вопрос относительно уровня квалификации сотрудников в сфере управления.

Основная проблема современного кадрового менеджмента – это отсутствие интегрированной кадровой службы на предприятиях. Кроме того, не все работники кадровой службы имеют соответственный уровень профессиональной подготовки и квалификации. Это может вызвать неполноценное выполнение управленческих функций, что отрицательно сказывается на деятельности предприятия [4, 25].

Эффективность управленческих функций зависят, во многом, от наличия высококвалифицированного менеджера по кадрам, который способен предоставлять соответствующие консультации как линейным, так и функциональным руководителям о высокопродуктивных методах управления кадрами в различных ситуациях.

Очень важно также правильно организовать процесс отбора персонала. Действия предприятия должны быть направлены на привлечение только тех работников, навыки и особые характеристики, которых лучше отвечают целям предприятия.

При подборе кадров нужно исходить из трудоемкости процессов, возлагаемых на человека. Этот фактор должен послужить основой для привлечения оптимального количества работников. К примеру, нехватка трудовых ресурсов отрицательно скажется на продуктивности работы, кроме того вероятность травматизма значительно увеличивается [7, 13]. Избыток же приводит к нерациональному использованию денежных средств на фонд оплаты труда, уменьшается заинтересованность к качеству работы. Сегодня перед предприятиями имеется хорошая возможность выбора необходимого количества квалифицированных кадров, которые будут работать, как один механизм [2, 16]. Любое предприятие заинтересовано, чтоб его персонал был некой гарантией процветания и достижения поставленных целей.

Очень сложный этап кадрового менеджмента – это высвобождение занятой рабочей силы. Сотрудники, которые значительный период времени проработали на предприятии по субъективным и объективным причинам подлежат увольнению («моральный износ»). Психологически очень сложно сотрудником воспринять данную новость. Одной из позиций по требованию качественного менеджмента является необходимость постоянного обновления со-

трудников, которые способны поддерживать заданный темп преобразований [1, 48].

Очень важным пунктом в задаче качественного менеджмента – есть использование полного трудового потенциала своих сотрудников. Трудовой потенциал сотрудника должен соответствовать условиям деятельности предприятия. При завышенном трудовом потенциале затраты на такую рабочую силу никогда не окупятся и сам работник будет чувствовать дискомфорт от выполняемой работы. Чтобы полностью раскрыть трудовой потенциал работника следует использовать механизм приспособления возможностей сотрудника к потребностям производства, т. е. так называемый метод функциональной адаптации [1, 94].

Ситуация в аграрной сфере имеет перспективу своего развития в условиях понимания важности проблемы кадрового менеджмента.

При формировании качественной структуры управления на предприятиях АПК необходимо также учитывать особенности аграрной сферы:

1. Производство конкурентоспособной сельскохозяйственной продукции зависит не только от эффективности работы трудовых ресурсов, но и непосредственно от природно-климатических условий. Таким образом, воздействие окружающей среды имеет непосредственное влияние на конечный результат деятельности предприятия. Природно-климатическая зональность,

2. Явно выраженная по регионам страны, требует учитывать ее особенности при выборе основных стратегических целей задач и целей предприятия. В решении этой проблемы может помочь зональная система ведения производства [2, 13].

3. В аграрной сфере земля – это, в первую очередь, предмет труда (основное средство производства). Кроме того, территориальная рассредоточенность структурных сельскохозяйственных подразделений по отношению к центру затрудняет сбор и обработку необходимой информации, что может повлиять на принятие адекватных и оперативных решений. Управление только с одного центра практически невозможно [2, 17].

4. Наличие сезонного характера производства, непропорциональное по периодам времени использование материальных, финансовых, трудовых ресурсов вынуждает управленцев (менеджеров) искать пути сбалансирования, особенно трудовых ресурсов.

5. Процесс принятия управленческих решений – это очень сложный механизм, который происходит в условиях чрезвычайного

риска и неопределенности, так как приходится учитывать и климатические факторы окружающей среды [9, 21].

6. Наличие длительного производственного цикла некоторых аграрных предприятий (посадка многолетних насаждений), требует от руководства особых навыков управления [1, 35].

7. Различный образ жизни в селе и городе, традициях, обычаях требует от руководителей принятия целого ряда специфических решений по вопросам управления, что касается социальной сферы.

Таким образом, управленческий процесс на предприятиях аграрного сектора требует учитывать особенности данного производства, так как от этого может зависеть жизнедеятельность предприятия в целом.

АПК – это важный компонент народного хозяйства. Выделяют три сферы АПК:

- 1) машиностроительная отрасль;
- 2) отрасль растениеводство и животноводство;
- 3) перерабатывающая отрасль [5, 25].

Для развития всех отраслей АПК необходимо их сбалансировать между собой. Рекомендуются такие группы пропорций сфер:

1. Соотношение 1 и 2 сфер АПК. Трудовой потенциал сотрудников можно повысить за счет использования высокопродуктивных машин. На практике, далеко не много сельхозпредприятий могут купить дорогостоящее оборудование, тем более мелкий фермер. Таким образом, необходимо «сверку» координировать соотношение цен между промышленной продукцией сельскохозяйственного назначения и сельхозпродукцией [3, 71].

2. Соотношение 1 и 3 сфер АПК. Перерабатывающие отрасли АПК также нуждаются в обеспечении новым оборудованием продовольственного машиностроения.

3. Соотношение 2 и 3 сфер АПК. Необходимо обеспечить пропорциональность между поставкой сельскохозяйственного сырья на переработку и производственными мощностями перерабатывающих предприятий. Диспропорция между сферами может возникать в случае недостатка сырья, что может вызвать непостоянное функционирование перерабатывающих предприятий. Не пропорциональное соотношение цен между тремя сферами АПК стало причиной кардинальных отличий в формировании себестоимости продукции. Так, к примеру, деятельность производителей сельхозпродукции является убыточной, а перерабатывающая отрасль и розничная

торговля получают значительную прибыль от переработки данного сельхоз сырья [8, 13-14]. Во избежание этого явления необходимо: на макроуровне сформировать единую методологию, которая обеспечит каждой сфере АПК прибыльное функционирование [3, 74].

Исходя, из вышеизложенного следует, что для успешного развития всех трех сфер АПК необходимо соблюдать оптимальную пропорциональность. Также очень важно развивать социальную инфраструктуру, чтобы стимулировать молодежь на трудоустройство именно в сельскохозяйственные предприятия. Без этого практически невозможно сбалансировать развитие всех трех отраслей АПК [3, 18].

Эффективная модель финансового менеджмента на предприятии определяет рациональность использования финансовых ресурсов. Основной проблемой финансового менеджмента является отсутствие достаточного уровня информационной обеспеченности, что сказывается на принятии эффективных управленческих решений [6, 10].

Объектом финансового менеджмента выступает формирование и распределение прибыли сельхоз предприятия.

Финансовый менеджмент дает возможность скоординировать основные цели сельхозпредприятия [6, 15].

Информационное обеспечение финансового менеджмента заключается в применении действующей нормативной базы в области финучета, а также ориентация на максимальное удовлетворение информзапросов менеджмента. Достичь этого результата можно при помощи формирования эффективной учетной политики, способной брать во внимание не только факторы, влияющие на финансовый результат, но и потребности управления.

При формировании приказа об учетной политике необходимо учитывать рискованность сельскохозяйственного производства для смягчения финансового риска, что достигается при помощи внутреннего резервирования, страхования [6,18-19]. Т. е. должна быть полная согласованность учетной политики с потребностями финансового менеджмента.

Выводы. Основными факторами успеха в формировании качественного менеджмента на предприятиях агропромышленного комплекса являются:

1. Разработка эффективной кадровой политики;
2. Постоянное усовершенствование кадровой работы на предприятии;
3. Постоянное обучение сотрудников для повышения уровня их профквалификации;

4. Повышение мотивации работника для развития его способностей;

5. Создание достойных условий работы;

6. Осознание значения человеческого фактора, как основного элемента конкурентоспособности предприятия.

7. Формирование позитивного морально-психологического климата в коллективе для повышения трудового потенциала сотрудников.

8. Эффективная социальная политика – это программы улучшения условий труда, отдыха, льготное питание и т. д.

9. Координирование и контроль исполнения намеченных кадровых мероприятий.

Формирование же эффективной системы финансового менеджмента необходимо с точки зрения реализации именно интересов участников хозяйственных обществ в АПК производстве, что достигается за счет принятия приказа об учетной политике, который соответствует в полной мере потребностям финансового менеджмента.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Балановская Т. И. Управление кадровым потенциалом сельскохозяйственных предприятий // Научный вестник НАУ. 1999. № 8. С. 65-67

2. Кравчук В. В. Современные требования к менеджерам в сфере АПК // Научный вестник НАУ. 2001. № 44. С. 32-35

3. Калугин Е. П. Особенности управления предприятиями агропромышленного комплекса // Экономика АПК. 2013. № 10. С. 39-42

4. Краснокутская Н. В. Инновационный менеджмент. К.: 2003. С. 59-63

5. Лосница В. С. Психология менеджмента // К.: КНЕУ. 1997. Стр. 84-87

6. Мороз С. М. Финансовые аспекты развития инфраструктуры агробизнеса. Вестник Сумского государственного аграрного университета. 2008. № 2. С. 114-116

7. Рубанов А. П. Развитие финансового менеджмента на корпоративных предприятиях АПК // Экономика АПК. 2010. № 16. Стр. 52-55

8. Хмель Ф. И. Основы менеджмента: Учебник. 1997. С. 361-365

9. Юрчишин В. В. Проблемы кадрового обеспечения в аграрном секторе // Экономика АПК. 1998. № 6. С. 97-99

Ramazanov M.A.

QUALITY MANAGEMENT AS AN ASSISTANT BUSINESS EFFICIENCY AGRIBUSINESS IN THE REGION

Article is devoted to the formation of quality management as a key aide of effective business in the field of agriculture. It outlines the main problems of construction quality management in the agricultural sector. The role and importance of it during the life of the enterprise. The features of agricultural production, which determine the specificity of functioning as a human resource and financial management. Studied the social conditions that affect the expansion of business activities in rural areas. Developed a number of proposals aimed at developing quality management structure of agricultural enterprises, which will greatly enhance the competitiveness of agricultural products and the efficiency of enterprises in general. Studied the main problems of financial management in the agro sector, which provided a number of methods and tools, which aim to achieve the strategic and tactical objectives of the company. Analyzed scheme of interactions between the agro-industrial complex (engineering industry, crop and livestock production, processing industry). On the basis of the analysis has been proposed scheme is effective relations between them, which allows proportional and balanced develop all its spheres simultaneously.

Key words: *human resources management, personnel, labor potential, financial management, AIC.*