

К ВОПРОСУ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

А.В. Грибов, О.В. Гришанова

Гродненский государственный аграрный университет,
mr.andrey.gribov@yandex.ru, flower.76@inbox.ru

Выполнение прогнозных показателей производства и реализации продукции в сельском хозяйстве, заложенных в государственных программах, требует не только более высокого уровня интенсификации производства, но и наличия высококвалифицированных руководящих кадров.

Количество убыточных сельскохозяйственных организаций в 2013 г. составило 219 ед., в 2014 г. – 198, в 2015 г. – 502, в 2016 г. – 437 и 2017 г. – 219 ед. Удельный вес убыточных сельскохозяйственных организаций в общем количестве за анализируемый период колебался от 13,6 % в 2013 г. до 15,7 % в 2017 г., наименьший вес составлял 13,3 % в 2014 г., а наибольший 34,9 % в 2015 г.

Однако следует отметить, что за 2013-2017 гг. положительного изменения платежеспособного состояния сельскохозяйственных организаций естественным образом не произошло, а исключительно с помощью искусственных инструментов, которые искажают и маскируют существующее положение в сельском хозяйстве. Об этом свидетельствует постоянное увеличение кредиторской задолженности, которая в 2018 г. составила 6718,9 млн руб. [2].

Для изменения сложившейся ситуации одним из основных факторов является сохранение и привлечение профессиональных руководителей среднего и высшего звена управления с предоставлением достаточной экономической и административной свободы как в рамках действующего законодательства, так и поэтапным его совершенствованием.

Анализ обеспечения руководящими кадрами сельского хозяйства позволяет выделить как объективные проблемы, так и структурно-административные или системные. Нами выделены основные особенности управленческого труда в сельском хозяйстве:

- строгое выполнение прогнозных показателей по производству и реализации продукции, лишение возможности самостоятельного выбора специализации предприятия;
- отсутствие прозрачности распределения государственных дотаций и субсидий, равноправной доступности к льготному кредитованию;
- регламентация закупочно-снабженческой деятельности;
- управление производством в условиях низкой квалификации работников и дефицита рабочей силы;
- ведение хозяйственной деятельности под постоянным наблюдением контрольно-ревизионных служб и инспекций;
- несоблюдение интересов собственников имущества;
- отсутствие возможности материальных и нематериальных форм поощрения работников;
- личная ответственность за производственно-хозяйственную деятельность всего предприятия, с возможным административным и уголовным наказанием;
- наличие синдрома эмоционального выгорания ввиду высокой стрессовой нагрузки и напряженности труда.

На практике зачастую складывается ситуация, когда руководитель предприятия фактически решает только текущие несущественные задачи, а долгосрочное планирование невозможно из-за директивного подхода и жесткой регламентации деятельности соответствующими министерствами и ведомствами.

Вышеперечисленные признаки управленческого труда в сельском хозяйстве приводят к высокому уровню текучести руководящих кадров. В отдельных сельскохозяйственных организациях за год сменяется по 2-3 руководителя, что отрицательно сказывается на экономической эффективности производства.

Необходимо отказаться от непродуманных аграрных реформ при которых меняется форма хозяйствования и собственности, осуществляется реорганизация и укрупнение, присвоение коллективной собственности, что приводит к упущению экономических рычагов эффективной работы хозяйства.

Отечественные экономисты выделяют следующие проблемы использования трудовых ресурсов и предпринимательской способности (управленческих ресурсов) в АПК Республики Беларусь: отток кадров (прежде всего наиболее квалифицированных); низкая производительность труда; морально устаревшие системы управления предприятиями; доминирование государственной формы собственности и административных методов управления в АПК [1].

Исходя из вышеизложенного следует, что необходимым направлением действий для обеспеченности сельскохозяйственных организаций руководящими кадрами является не только повышение заработной платы, которое, в первую очередь, должно достигаться за счет повышения уровня производительности труда, но также снижение влияния неблагоприятных факторов управленческого труда в сельском хозяйстве.

Список использованных источников:

1. Воробьев, В.А. Конкурентоспособность отечественного сельского хозяйства в условиях глобализации продовольственной системы / В.А. Воробьев, Г.В. Сидунова, А.М. Филипцов // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. – Минск: БГЭУ, 2014. – С. 113–119.
2. Статистический ежегодник: стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь; ред. кол.: И.В. Медведева [и др.]. – Минск, 2018. – 490 с.