

Изложенные предпосылки формирования концепции финансового управления воспроизводством человеческого капитала послужили основанием систематизации имеющихся знаний и приращения новых в отношении важнейшего фактора экономического роста — человеческого капитала: выявление новых характерных признаков, формирование эффективной системы управления в новой области знаний, позволяющей решать важнейшие финансовые задачи как на макро-, так и на микро- и наноуровнях. Разработанная концепция является основой стратегии внедрения разработанной методологии финансового управления воспроизводством человеческого капитала в практическую деятельность субъектов хозяйствования и обеспечения изменений направлений и объемов финансовых потоков для поддержания устойчивого роста основных макро- и микроэкономических показателей: объема национального богатства, индексов человеческого и инновационного развития, ВВП, дохода микро- и наносубъектов экономики.

Литература

1. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — М.: Соцэкгиз, 1962.
2. Сэй, Ж.Б. Трактат по политической экономии / Ж.Б. Сэй. — М.: Дело: Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 2000.
3. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1: Процесс производства капитала / К. Маркс. — М.: Политиздат, 1983.
4. Рикардо, Д. Сочинения / Д. Рикардо. — М.: Госполитиздат, 1955.
5. Милль, Дж. Основы политической экономии / Дж. Милль. — М.: Прогресс, 1980.
6. Александров, А.М. Финансы социализма / А.М. Александров. — М.: Финансы, 1965.
7. Вознесенский, Э.А. Финансы как стоимостная категория / Э.А. Вознесенский. — М.: Финансы и статистика, 1985.
8. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент / В.В. Ковалев. — М.: Финансы и статистика, 2004.
9. Коротков, Э.М. Концепции менеджмента / Э.М. Коротков. — М.: ДеКа, 1996.

Статья поступила
в редакцию 22.04. 2013 г.

Т.А. СКРИПКА

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДСТВА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Эффективность работы руководителя целесообразно определять по показателям производственно-хозяйственной деятельности: рентабельность произведенной продукции, количество произведенной продукции за единицу времени, ее качество. Взаимосвязаны ли понятия «эффективный руководитель» и «эффективность работы предприятия»? Известно, что роль руководителей сельскохозяйственных предприятий всегда была значительной. В целом, она вытекает из тех функций, которые они исполняют в

Татьяна Александровна СКРИПКА, аспирантка кафедры экономики и управления предприятиями АПК Белорусского государственного экономического университета.

качестве управленцев и организаторов производства. Эти функции осуществляются на двух уровнях:

при обеспечении взаимодействия предприятий с внешними организациями (партнерами АПК, хозяйственными органами, научными и общественными организациями и т. д.);

при решении внутрихозяйственных задач (техничко-технологических, организационно-экономических и социально-экономических).

Основная функция руководителей и специалистов при этом — обеспечение эффективного производства путем выработки и принятия решений: текущих, среднесрочных и стратегических. Специфика управляемой организации определяет содержание этих функций. Таким образом, можно говорить о том, что более или менее точное перечисление важнейших функций руководителей и специалистов сельхозпредприятий возможно лишь для конкретного периода функционирования конкретного объекта управления. Разве не очевидно, что функции аппарата управления небольшого по масштабам сельхозпредприятия и крупного многоотраслевого хозяйства, имеющего перерабатывающие цеха и развитую социальную инфраструктуру, будут существенно различаться по характеру и содержанию этих функций, по их качественным и количественным параметрам? Можно ли считать, что функции работников аппарата управления в сельскохозяйственных организациях различных форм собственности одни и те же? Несомненно, нет.

Критериями оценки эффективного управления является множественность показателей, характеризующих результативность операционных систем или подсистем. Наиболее распространенными считаются следующие показатели:

экономические — прибыль, рентабельность, доход;

комплексные — производительность труда, производительность работы системы управления.

Некоторые авторы считают предметом управленческого труда также человека, на которого направлено управленческое воздействие, и даже систему отношений в трудовом коллективе [1]. Орудиями и средствами труда руководителя являются организационная и вычислительная техника.

Специфичен и результат управленческого труда, который не создает непосредственно материальных ценностей, но активно участвует в их создании. Управленческий труд носит произвольный характер, поскольку работники управления входят в состав совокупного рабочего. Другими словами, результат труда руководителей и специалистов находит отражение через деятельность рядовых работников.

Непосредственным результатом деятельности руководителей принято считать управленческие решения [2]. Многие исследователи придерживаются мнения, что конечным результатом деятельности руководителей следует признать организованность коллектива, которая характеризуется отношениями между его членами, а также стремлением каждого работника трудиться с полной отдачей, что и обеспечивает эффективность коллективного труда [3].

Деятельность руководителя необходимо рассматривать как целостную динамическую систему, состоящую из совокупности взаимосвязанных элементов.

Анализ и обобщение взглядов ряда исследователей позволяют выделить некоторые их общие компоненты. К числу этих компонентов относят объекты, условия (внешняя и внутренняя среда), целевую направленность руководства, его функции, принципы, методы и средства.

Нет единого мнения и по вопросу показателя эффективности управленческого труда. Так, Г.Э. Слезингер в основу определения эффективности управленческого труда положил так называемый информационный метод.

При этом за показатель эффективности он принял количество вырабатываемых аппаратом управления условных единиц информации в единицу времени. Данный показатель автор назвал «полной эффективной производительностью управленческого труда».

Информационный подход к определению эффективности управленческого труда, в принципе, является правильным, однако он требует выработки наукой достаточно надежных методов определения объемов информации, учета прошлой информации, увязки информационного метода с методами измерения общественной производительности труда.

Для оценки эффективности управленческого труда также были выделены две группы показателей: 1) синтетические, характеризующие эффективность работы всего аппарата управления предприятием; 2) частные, характеризующие эффективность индивидуального управленческого труда.

Первая группа показателей включает показатели оперативности и экономичности аппарата управления, а также координацию работы подразделений предприятия. Во вторую группу входят показатели производительности управленческого труда и уровня организации управленческого труда. И, наконец, некоторые считают, что количественная оценка управленческого труда невозможна и лишена экономического смысла. Рассматривая зарубежный опыт решения этой проблемы, необходимо отметить также большое разнообразие показателей, принятых для оценки эффективности как коллективного, так и индивидуального управленческого труда.

В американской практике получила распространение оценка эффективности управленческого труда по величине прибыли. Основным доводом при этом служит распространенная теория факторов производства, согласно которой заработная плата является ценой труда и характеризует результат труда рабочего, прибыль же изображается либо как результат производительности капитала, либо как вознаграждение деятельности самого управляющего.

Формирование и реализация полезного эффекта управленческой деятельности выступает как длительный процесс, растянутый иногда на месяцы и годы. Оценить эффективность управления значительно сложнее, чем эффективность производства. Процесс управления можно разделить на отдельные этапы и операции, выделяя при этом взаимосвязанные между собой промежуточные (локальные) и конечные результаты деятельности органа управления в целом и его отдельных звеньев. Промежуточные результаты неоднозначны по своей значимости. Главные из них — обобщение, новые идеи, концепции, воплощенные в соответствующих решениях и планах. Кроме того, каждое звено управления, а также отдельные специалисты подготавливают для руководства разработки, нормативные и справочные материалы. Эти промежуточные результаты называются вспомогательными. Однако их качество во многом предопределяет результативность управления в целом и должно быть предметом соответствующего анализа и оценки.

Из сказанного выше вытекает необходимость правильной оценки эффективности работы руководителя для выявления причин изменения благосостояния предприятия и своевременного принятия соответствующих мер.

Существующие на сегодняшний день методики оценки эффективности работы руководителя сельхозпредприятием односторонни. Одни из них предлагают оценивать эффективность управления по росту прибыли, рентабельности производства, другие — положиться на мнение подчиненных этого предприятия. Однако все эти методики субъективны и однобоки в своей оценке. Для правильного и достоверного анализа эффективности руководства необходимо учитывать влияние всех факторов и условий работы на производстве.

Сложившаяся ныне ориентация сельскохозяйственных организаций исключительно на производственные показатели (вал продукции, урожайность культур, продуктивность животных) не побуждает аграриев применять наиболее целесообразные с экономической точки зрения механизмы хозяйствования. Деятельность сельхозорганизаций и регионов превращается в сущности в соревнование за урожаи, надои, привесы. Наращивание продуктивности обеспечивается любой ценой, в том числе и привлечением кредитных ресурсов. В результате теряется прямая связь между объемом полученной валовой продукции и показателями экономической эффективности. Более того, наблюдаются случаи, когда лучшие по результатам производственной деятельности регионы имеют худшие экономические показатели.

Поэтому первое, что необходимо сделать, — изменить приоритеты в оценке работы сельскохозяйственных организаций и регионов, их руководителей и специалистов. В качестве основного критерия следует ввести интегрированный экономический показатель — прибыль в расчете на 1 баллогектар кадастровой оценки сельскохозяйственных угодий с объективной корректировкой на условия ее формирования.

Приоритет экономических показателей позволит создать эффективный механизм для объективной оценки результатов хозяйствования. В этом случае будут максимально реализованы внутренние резервы аграрной отрасли, и при сложившемся объеме государственной поддержки АПК страны она сможет рентабельно функционировать на уровне, обеспечивающем расширенное воспроизводство.

Экономические стимулы приобретают еще более важное значение, если речь идет об оплате труда. В настоящее время заработная плата не мотивирует ни руководителей, ни трудовые коллективы предприятий на достижение высоких экономических показателей. Нередко в экономически отсталых хозяйствах зарплата оказывается выше, чем в эффективно работающих, поэтому необходимо создать такую экономико-правовую среду, в которой каждый работник на законном основании своим высокопрофессиональным трудом мог бы удовлетворять личные финансовые потребности, одновременно укрепляя экономическую мощь общественного производства. Этого можно достичь, если внедрить в хозяйственную практику механизм выделения руководителям и специалистам весомой части, рассчитанной в сопоставимых ценах, дополнительной прибыли, полученной хозяйством по результатам его деятельности. В убыточных организациях таким материальным стимулом может стать уменьшение убытка за аналогичный период.

Полученный таким образом бонус должен быть достаточно высоким. Например, в СПК «Агрокомбинат Снов» Несвижского района чистая прибыль в 2010 г. возросла на 2 861 млн р. по сравнению с 2009 г. Вполне справедливым было бы выделение руководителю и специалистам хотя бы 10 % дополнительной прибыли — 286 млн р. — за высокий профессионализм и нелегкий управленческий труд. В СПК «Октябрь-Гродно им. В.И. Кремко» Гродненского района этот фонд стимулирования составил бы 380 млн р. Много, но заслуженно, что является ориентиром для других. Стоит только реализовать изложенный принцип, как сразу существенно изменится практика формирования кадрового состава сельхозорганизаций: руководитель будет подбирать не просто штатных работников, а деловых партнеров, способных реализовать самые эффективные экономические программы.

Безусловно, к экономическим результатам труда должна быть привязана заработная плата и всего трудового коллектива. Такой привязки можно добиться через внедрение жестких механизмов коммерческого хозяйствен-

ного расчета, без которого сегодня нельзя всерьез рассуждать о существенном укреплении экономики агропредприятий.

Провозгласить приоритет экономики в аграрном секторе республики и даже убедить руководителей сельскохозяйственных организаций в его эффективности недостаточно. Успешная реализация экономических принципов возможна лишь в том случае, если руководители и специалисты предприятий получают реальное право самостоятельно выбирать наиболее выгодные организационные и технологические механизмы хозяйствования. Разумеется, с учетом интересов государства. Для этого требуется четко разграничить функции государственного и хозяйственного управления сельхозорганизациями. За органами государственного управления целесообразно оставить мониторинг аграрного законодательства и участие в его разработке; формирование целевых производственных программ; прогнозирование и координацию развития отраслей АПК; регулирование продовольственных рынков; координацию работ по созданию в республике новой сельскохозяйственной техники; организацию научного обеспечения отрасли и внедрения в сельхозпроизводство достижений научно-технического прогресса; организацию аграрного образования и подготовки кадров; реализацию единой государственной политики в области семеноводства, племенного дела, мелиорации и химизации земель. Также необходим государственный контроль в области ветеринарии, защиты растений, технадзора, охраны труда и техники безопасности. Непосредственное управление производством должно осуществляться самими хозяйствами. Вмешательство государственных органов в хозяйственную деятельность агропредприятий возможно и необходимо лишь в пределах обеспечения санитарно-гигиенического и экологического благополучия страны, в сфере соблюдения законодательства.

Правительство страны уже предпринимало попытку решить эту проблему. Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 1716 от 11 декабря 2002 г. требовало от облисполкомов и Минского горисполкома «обеспечить соблюдение законодательства Республики Беларусь в части запрещения вмешательства в хозяйственную и иную деятельность организаций, производящих и перерабатывающих сельскохозяйственную продукцию». К сожалению, положения данного постановления остались на бумаге. Управление повседневной деятельностью субъектов АПК в районах осуществляется по принципу «единого большого колхоза» посредством селекторных планерок, часто ежедневных, а в отдельные периоды и по два раза в день. Естественно, такой подход подавляет деловую инициативу руководителей и специалистов хозяйств. На них возлагается лишь ответственность за выполнение поручений, причем не всегда компетентных.

Правда, до перехода к функциональному разграничению нужно создать эффективную модель управления, в которой органично сочетались бы государственные распорядительно-контрольные функции и самостоятельность субъектов хозяйствования.

На наш взгляд, для этого необходимо:

создать прозрачный механизм распределения средств господдержки, учитывающий объемы и условия производства сельхозпродукции;

перейти к практике выполнения госзаказа путем оформления договоров с уполномоченными государством заготовительными организациями. В каждом договоре необходимо четко оговаривать виды и объемы продукции, поставляемой в рамках госзаказа;

предоставить субъектам хозяйствования реальное право самостоятельно продавать произведенную сверх госзаказа продукцию;

через межрегиональные и республиканские внешнеторговые организации оказать субъектам хозяйствования помощь в реализации наиболее значимых видов сельскохозяйственной продукции.

Приведение объемов производства сельскохозяйственной продукции в соответствие с внутренними потребностями государства и потенциалом внешних рынков позволит эффективно распоряжаться природными и материально-энергетическими ресурсами страны для укрепления экономики отрасли. Самостоятельность хозяйствующих субъектов АПК в выборе организационных, технических и технологических решений станет важным подспорьем для реализации профессионального потенциала руководителей и специалистов, усилит персональную ответственность за экономические результаты их деятельности, конкретизирует направления работы органов государственного управления в сельскохозяйственной сфере.

Литература

1. Пиличев, И.А. Методы оценки эффективности управления сельскохозяйственным производством / И.А. Пиличев. — Л.: ЛСХИ, 1998.
2. Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента / Н.И. Кабушкин. — Минск: Экономпресс, 1997.
3. Керженцев, П.М. Принципы организации / П.М. Керженцев. — М.: Экономика, 1988.

Статья поступила
в редакцию 08.11. 2012 г.

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР БГЭУ представляет

Логистика. Практикум: учеб. пособие / И.И. Полещук [и др.]; под ред. И.И. Полещук. — 362 с.

Рассматриваются методические и практические вопросы логистики и управления цепями поставок. Приводятся методические рекомендации и практические задания по оценке и принятию эффективных управленческих решений в основных функциональных областях — закупочной, производственной, распределительной, международной логистике, а также в цепях поставок. Уделяется внимание оптимизации запасообразования и рациональной организации складского хозяйства. Управление товародвижением рассматривается в сочетании с управлением информационными и финансовыми потоками.

Для студентов и преподавателей высших учебных заведений экономического профиля, слушателей системы повышения квалификации в области управления, специалистов предприятий отраслей экономики.

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.
□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.