

**Annotation.** In the article the influence of the private branch establishments on the polystructure economy of Nizhniy Novgorod is considered. The main measures of support LPH according to the peculiarities for 2012-1014.

**The keywords.** Polystructure economy, private branch establishments, state support

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Л. Н. Матвеева, преподаватель кафедры «Экономика и статистика» НГИЭИ*

**Аннотация.** В статье проведен анализ рабочего времени и обеспеченности сельскохозяйственных организаций Нижегородской области трудовыми ресурсами. Для общей оценки эффективности управления были проанализированы обобщающие показатели, а также показатели производительности управленческого труда.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, рабочее время, производительность труда, эффективность управления.

Один из важнейших показателей уровня развития рыночной экономики – состояние рынка труда, который органически связан с рынками производства (земли и капитала), научно-технического и информационного потенциала, финансов, товаров и услуг потребительского назначения и др. Анализ отечественной и зарубежной литературы по проблемам рынка труда позволяет выявить несколько подходов к проблеме. Так, А. И. Рофе и А. Л. Жуков определяют рынок труда как систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, то есть с куплей-продажей. При этом они подчеркивают, что объектом купли-продажи выступает именно труд. Другая группа исследователей (В. В. Адамчук, О. В. Романов, М. Е. Сарокина) понимает под рынком труда систему социально-экономических отношений между государством, предпринимателями и наемными работниками по поводу использования рабочей силы в общественном производстве. В общем виде рынок труда можно определить как систему общественных отношений, социальных норм и институтов, связанных с полным циклом воспроизводства рабочей силы [3, с. 74].

Исследование социально-трудовых отношений позволяет представить ресурсный потенциал как совокупность взаимосвязанных ресурсов сельскохозяйственного производства, участвующих во всех стадиях воспроизводства и способствующих достижению уровня устойчивого развития предприятия. Основными его образующими являются материальные, трудовые и земельные ресурсы. Уровень обеспеченности ими можно определить с помощью частных индексов как величину соответствующего ресурса (материальный ресурс, среднегодовая численность работников, потенциал земли), отнесенная к величине данных видов ресурсов по всей совокупности исследуемых объектов [11, с. 84].

По словам А. А. Никитенко, трудовые ресурсы представляют производительную основную силу общества. Трудом создаются все материальные и культурные блага. В состав трудовых ресурсов включается часть населения, обладающая совокупностью физических и духовных способностей, позволяющих ей трудиться. Использование трудовых ресурсов является планомерно организованным процессом [9, с. 82].

В. А. Добрынин считает, что трудовые ресурсы являются важнейшей частью производительных сил. Улучшение их использования, то есть повышение производительности труда, является вопросом вопросов, главной задачей сегодняшнего дня. Люди с трудовыми навыками являются важнейшей и наиболее активной частью производительных сил. Вот почему трудовые ресурсы и их использование имеют исключительно важное значение в сельскохозяйственном производстве. Трудовые ресурсы сельского хозяйства – часть населения страны, которая принимает участие в сельскохозяйственном производстве [1, с. 107].

Процесс управления любыми социально-экономическими системами, в конечном счете, сводится к управлению людьми, мотивацией и стимулированием их деятельности. Это наиболее активный элемент производственного процесса, неразрывно связанный с ним. Содержание процесса управления должно вытекать из требований и основных закономерностей производства [6, с. 4].

Наличие трудовых ресурсов в полном объеме обеспечивает дальнейшее развитие производственных отношений. Обеспеченность трудовыми ресурсами дает возможность в полную силу функционировать в условиях внешней и внутренней среды.

В 2009 году по сравнению с 2001 снизилось число работников в сельскохозяйственных организациях Нижегородской области в 3 раза или на 54996 чел. Данное снижение обусловлено снижением чис-

ленности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве – в 2,2 раза или на 48152 чел. (рис.1).

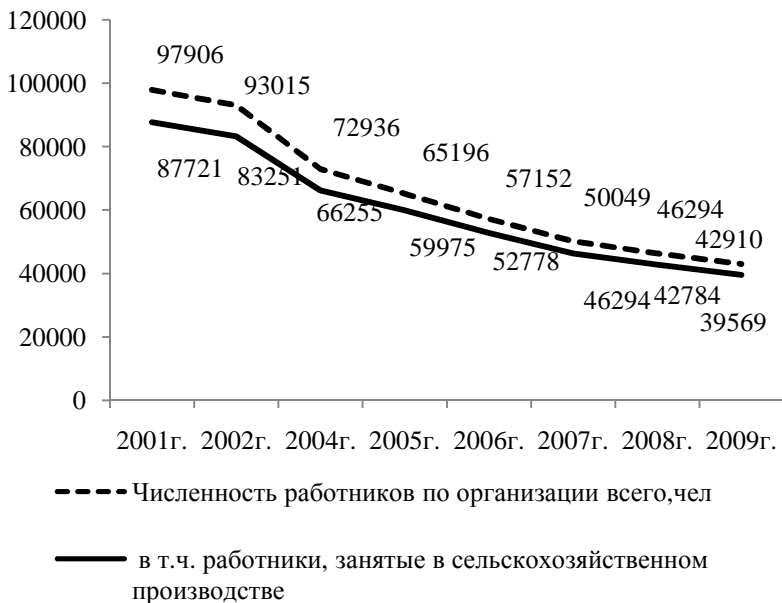


Рис. 1. Динамика численности занятых в сельскохозяйственных организациях Нижегородской области, чел

По словам Г. В. Савицкой, достаточная обеспеченность сельскохозяйственных предприятий необходимыми трудовыми ресурсами их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объёма производства продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности хозяйства трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объём и своевременность выполнения сельскохозяйственных работ и, как результат, объём производства продукции, её себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей. Формирование трудовых ресурсов и их использование в разных отраслях экономики имеет свои особенности. В сельском хозяйстве с развитием производительных сил, научно-технического прогресса сокращается численность работников, занятых непосредственно производством продукции. В их использовании наблюдается сезонность и тесная связь с природно-климатическими условиями [10, с. 144].

Снижение численности работников в сельскохозяйственных организациях Нижегородской области привело к снижению обеспеченности трудовыми ресурсами в расчете на единицу соответствующей площади (табл. 1).

Таблица 1

Обеспеченность сельскохозяйственных организаций  
Нижегородской области трудовыми ресурсами

Показатель	2001	2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Среднегодовая численность работников всего, чел	97906	93015	72936	65196	57152	50049	46294	42910
- в т.ч. работники, занятые в сельскохозяйственном производстве	87721	83251	66255	59975	52778	46294	42784	39569
Наличие работников на 100га с.-х. угодий, чел	3,8	3,6	3,1	3,0	2,9	2,7	2,6	2,4
Наличие работников на 100га пашни, чел	5,0	4,7	4,0	4,0	3,7	3,4	3,3	3,0
Нагрузка на 1 работника с.-х. угодий, га	26,4	38,0	32,4	33,0	35,0	37,3	38,5	41,0
Нагрузка на 1 работника пашни, га	19,9	21,2	24,8	25,1	27,2	29,3	30,6	33,0

Число работников на 100 га сельскохозяйственных угодий и пашни снизилось на 1,4 и 2 чел соответственно, главным образом за счет резкого снижения численности. В результате этого выросла на-

грузка на 1 работника данной площади, соответственно на 14,6 и 13,1 га.

Несмотря на снижение численности работников, следует отметить, что рабочее время в сельскохозяйственных организациях используется эффективно, о чем свидетельствуют представленные на рисунке 2 коэффициенты использования рабочего времени, значения которых превышают 1.

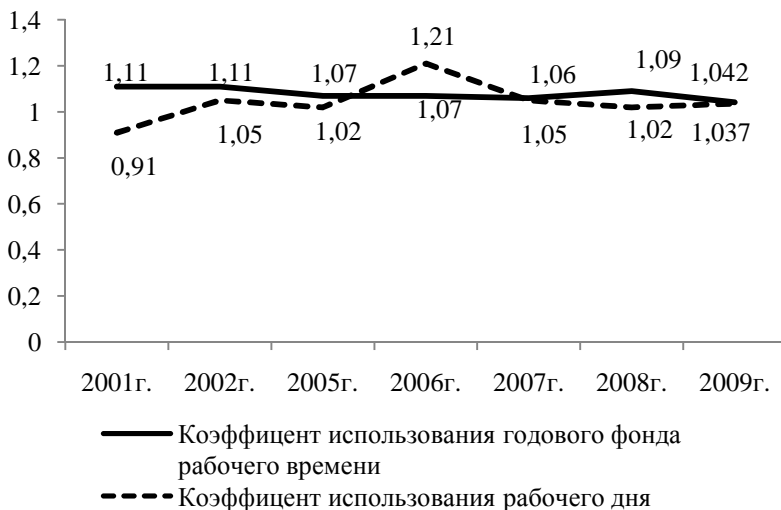


Рис. 2. Использование рабочего времени в сельскохозяйственных организациях Нижегородской области

Снижение числа человеко-дней, отработанных за год 1 работником, привело к снижению коэффициента использования годового фонда рабочего времени, который составил 1,042. Следует отметить, что снижение фактической продолжительности рабочего дня до 7,36ч. позволило снизить коэффициент использования рабочего дня до 1,037.

Управление трудовыми ресурсами направлено на перспективное развитие предприятий с учетом эффективного и рационального использования ресурсов.

Социально-управленческой проблемой является деятельность особой социальной группы – аппарата управления [6, с.313].

Повышение эффективности трудовых ресурсов является первостепенной задачей руководства организации, так как наращива-

ние объемов производства продукции основных отраслей служит основанием для ведения расширенного воспроизводства, а это, в свою очередь, является направлением повышения доходности предприятия и устойчивости, как на внутреннем, так и на внешнем рынке.

Количество и качество управленческого персонала организации определяет способность системы управления к организованному развитию и следованию целям систем высшего порядка, т.е. повышению эффективности [2, с.411].

Эффективность работы управленческого персонала правомерно рассматривать как часть общей эффективности общественного производства [4, с.57].

Под эффективностью функционирования аппарата управления необходимо понимать соотношение между результатами его деятельности и затратами ресурсов, связанных с осуществлением этой деятельности. Необходимо рационализировать это соотношение, при этом стремиться к получению высоких конечных результатов при минимизации затрат. Следует учесть, что критерием оценки эффективности труда менеджеров является не только экономическая, но и социальная составляющая. Она определяется качественными показателями, например, такими как повышение качественного уровня принятия управленческих решений, повышение оперативности в решении производственно-хозяйственных вопросов, обоснование управленческих решений и др. Однако критерий экономической эффективности нашел наибольшее практическое применение именно из-за возможности количественно измерить эффективность труда аппарата управления [2, с.426].

Вопрос эффективности управления до недавнего времени чаще всего возникал в связи с кризисным положением предприятия. В последние годы эта проблема возникает в связи с созданием или реорганизацией организаций.

Самым простым примером может служить оценка эффективности управления по показателю уровня прибыли, по тенденции увеличения или снижения этого показателя. Прибыль – составная величина, которая образуется сложением разнородных видов эффектов. Таким образом, если оценить соответствие результатов деятельности фирмы действиям менеджмента, то полученный показатель будет являться критерием экономической эффективности управления. Таким образом, эффективность управления выражается и оценивается как отдача от осуществления управленческого решения, измеряемого в стоимостных показателях [12].

Оценка эффективности управления в сельскохозяйственных организациях Нижегородской области сводится к расчету следующих показателей, представленных на рис. 3 и 4.

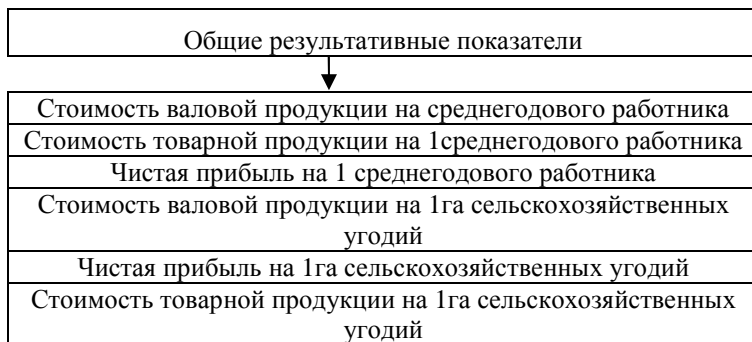


Рис. 3. Общие результаивные показатели эффективности управления

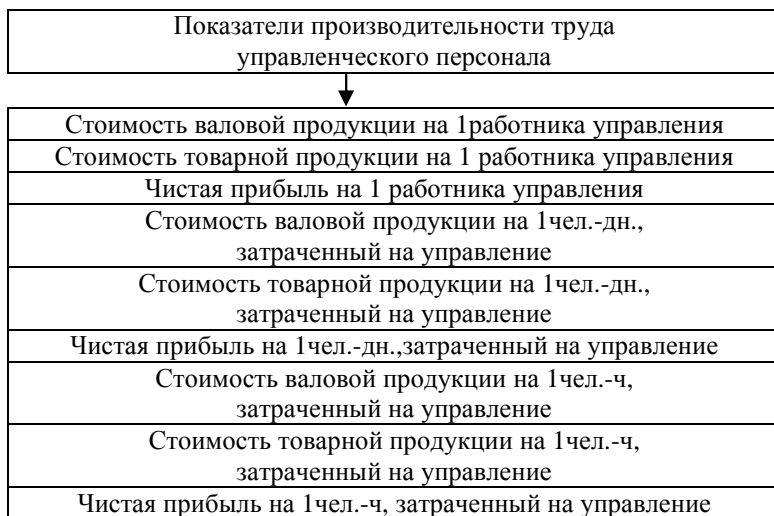


Рис. 4. Показатели производительности труда управленческого персонала

Полученные расчетные показатели свидетельствуют о росте эффективности управления в сельскохозяйственных организациях Нижегородской области (табл. 2).

Таблица 2

Оценка эффективности управления на сельскохозяйственных  
предприятиях Нижегородской области

Показатель	2001	2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1. Общие результативные показатели, тыс. руб.								
Стоимость валовой продукции на 1 среднегодового работника	88,16	91,64	160,33	210,27	268,59	371,0	509,52	514,88
Стоимость товарной продукции на 1 среднегодового работника	63,94	75,43	141	124,9	140,4	179,3	378,1	432,85
Чистая прибыль на 1 среднегодового работника	-0,12	-4,2	8,56	-2,7	4,04	20,2	35,3	14,3
Стоимость валовой продукции на 1 га сельскохозяйственных угодий	3,73	3,66	10,7	6,92	14,1	10,7	14,3	14,19
Чистая прибыль на 1 га сельскохозяйственных угодий	-0,005	-0,17	0,28	-0,08	0,12	0,56	0,99	0,37
Стоимость товарной продукции на 1 га сельскохозяйственных угодий	2,71	3,01	4,64	4,04	6,3	8,65	10,6	11,43
2. Показатели производительности управленческого персонала, тыс. руб.								
Стоимость валовой продукции на 1 работника управления	585,1	574,3	940,9	1192,7	1494	1980	2657,5	4906,3
Стоимость товарной продукции на 1 работника управления	412,1	472,7	739,7	958,2	1213,4	1593,3	2027,7	2261,2
Чистая прибыль на 1 работника управления	-0,8	-26,3	43,7	-35,7	83,9	128,9	166,1	74,5

Рост стоимости валовой продукции в расчете на одного среднегодового работника и 1 га сельскохозяйственных угодий связан с ростом валовой продукции сельского хозяйства на 14430,1 млн руб. или в 2,7 раза. Также наблюдается рост товарной продукции и чистой



прибыли на 1 среднегодового работника и 1 га сельскохозяйственных угодий.

Наряду с ростом общих показателей эффективности управления выросли показатели производительности управленческого труда.

Производительность труда аппарата управления в динамике по всем показателям имела рост. Наибольший рост отмечается по чистой прибыли в расчете на 1 работника управления, главным образом за счет роста прибыли (рис. 5).

Чистая прибыль на 1 работника  
управления, тыс. руб.

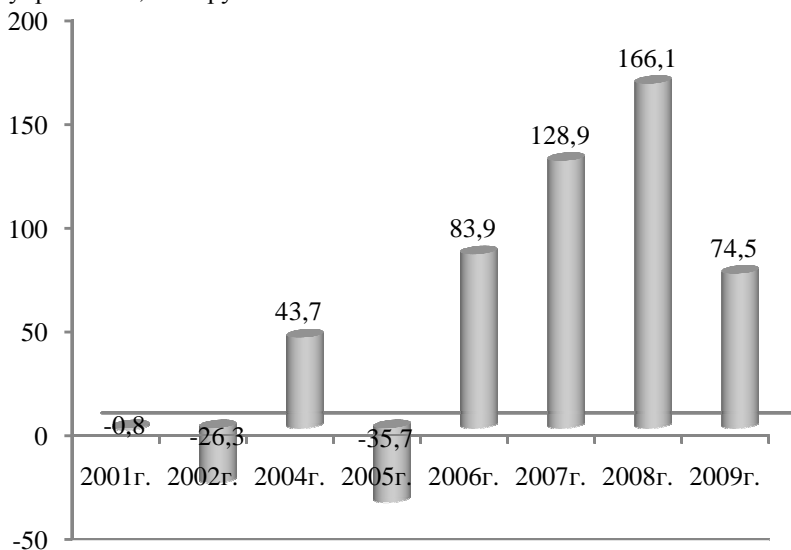


Рис. 5. Производительность управленческого труда в сельскохозяйственных организациях Нижегородской области, тыс. руб.

На величину производительности труда аппарата управления оказывают влияние различные факторы. Проведенный корреляционно-регрессионный анализ количественно показал изменение величины результативного показателя под влиянием факторного показателя.

В качестве показателя производительности управленческого труда был взят такой показатель, как «стоимость валовой продукции в сопоставимых ценах на 1 чел.-дн., затраченный на управление, тыс.

руб.», так как он наиболее точно отражает результаты управленческой деятельности.

Для проведения анализа были взяты следующие факторы, которые оказывают влияние на изменение величины производительности управленческого труда:

- число подчиненных на 1 работника управления;
- средний уровень заработной платы работника управления;
- фондовооруженность работников управления;
- доля затрат на управление в издержках производства.

В результате проведенного корреляционно-регрессионного анализа были получены следующие результаты:

1. С увеличением числа подчиненных на 1 работника управления на 1 % стоимость валовой продукции на 1чел.-дн., затраченный на управление, увеличивается на 5,81 тыс. руб. Увеличивать число подчиненных на 1 управленца следует с осторожностью, так как необоснованное превышение нормативной численности может привести к снижению эффективности структуры управления в целом.

2. С ростом среднего уровня заработной платы работника управления на 1 % стоимость валовой продукции на 1чел.-дн., затраченный на управление, увеличивается на 3 рубля. Известно, что заработная плата является основным стимулирующим фактором к труду. При повышении производительности труда общество в большей степени производит материальные и духовные блага как для личного пользования, так и для общественного потребления, что, в свою очередь, приводит к росту возможностей для последующего увеличения материального производства и всестороннего (интеллектуального и физического) развития людей через повышение оплаты труда [8, с. 52].

3. С ростом фондовооруженности работников управления на 1 % стоимость валовой продукции на 1 чел.-дн., затраченный на управление, увеличивается на 80 копеек;

4. С ростом доли затрат на управление в издержках производства на 1 % стоимость валовой продукции на 1 чел.-дн., затраченный на управление, снижается на 3,6 %.

Управление повышает производительность труда, а само основано на непроизводительном труде. Отсюда иногда делаются выводы о необходимости любой ценой сокращать затраты на управление и численность управленческого персонала. Такой подход ограничивает возможности управления повышать эффективность производства. Затраты на управление, конечно, должны сокращаться, но только, как и любые затраты на производство – на сырье, оборудование и т.д. – в силу общих экономических законов [7, с. 235].

Предприятия АПК в современных условиях приобрели широкие права в самоуправлении, планировании, организации производства и финансов. На них легла большая ответственность за конечный результат производственной и финансовой деятельности. Успешная работа той или иной отрасли экономики, в том числе и АПК, зависит от эффективности деятельности каждого предприятия, что, в свою очередь, зависит от эффективности функционирования системы управления [5, с. 361].

### ЛИТЕРАТУРА

1. Добрынин, В. А. Актуальные проблемы экономики АПК / В. А. Добрынин. Учебное пособие. – М.: Издательство МСХА, 2003. – 402 с.
2. Дорофеев, В. Д. Менеджмент / В. Д. Дорофеев. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 440 с.
3. Дорофеев, А. Рынок труда и воспроизводства рабочей силы в сельской местности / А. Дорофеев // АПК: экономика, управление. 2010. – № 1. – с. 96.
4. Егоршин, А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 607 с.
5. Королев, Ю. Б. Управление в АПК / Ю. Б. Королев. – М.: КолосС, 2006. – 376 с.
6. Королев, Ю. Б. Менеджмент в АПК. / Ю. Б. Королев, В. Д. Коротнев, Г. Н. Кочеткова и др. – М.: КолосС, 2007. – 424 с.
7. Максимцов, М. М. Менеджмент / Под редакцией проф. М. М. Максимцова, проф. М. А. Комарова. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Единство, 2003. – 359 с.
8. Михайлов, Д. С. Соотношение производительности и оплаты труда в скотоводстве / Д. С. Михайлов // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2011. – № 3. – с. 84
9. Никитенко, А. А. Экономика сельского хозяйства / Под ред. А. А. Никитенко. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Колос, 2005. – 335 с.
10. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. / Г. В. Савицкая. – М.: ИНФРА-М. 2001, – 336 с.
11. Ходос, Д. Ресурсный потенциал и развитие сельскохозяйственного производства / Д. Ходос // АПК: экономика, управление. – 2009. – № 4. – с. 96.
12. [http://otherreferats.allbest.ru/management/00031896\\_0.html](http://otherreferats.allbest.ru/management/00031896_0.html)

## ESTIMATION OF THE MANAGEMENT EFFICIENCY IN AGRICULTURAL ORGANIZATIONS OF NIZHNY NOVGOROD REGION

*L. N. Matveeva, the teacher of the chair «Economics and Statistics», NГИЭИ*

**Annotation.** In article analysis of working hours and supplying of rural organizations of Nizhny Novgorod area by human resources is conducted. For the common evaluation of the management efficiency generalizing ratings were analyzed, and as well the ratings of output of managerial labour.

**The key words:** human resources, working hours, productivity, management efficiency.

## ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

*О. А. Фролова, к.э.н., доцент кафедры «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» НГИЭИ*

*С. Ю. Васильева, аспирант кафедры «Экономика и статистика» НГИЭИ*

**Аннотация.** В статье рассматривается механизм государственной поддержки сельского хозяйства, описываются основные принципы формирования и формы государственной поддержки развития сельского хозяйства.

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, государственное регулирование, государственная поддержка, механизм государственной поддержки, принципы формирования и формы государственной поддержки.

Государство всегда оказывает то или иное влияние на сельское хозяйство. Государственная поддержка – это неотъемлемая часть государственного регулирования.

В литературе обычно отождествляются такие понятия, как «государственное регулирование», «финансовая поддержка», «государственное экономическое регулирование», «система бюджетной поддержки», «государственная помощь отрасли» и другие, хотя эти