

УДК 65.012.4:331.108.26:338.432

ПРОБЛЕМА ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ КЕРІВНИЦТВА В АПК

Г.М.ЧОРНИЙ – к.е.н., доцент,
А.І.СОЛОВІЙОВ – асистент, Херсонський ДАУ

У монографічних навчальних посібниках та періодичних фахових виданнях мають місце різні концептуальні підходи до тлумачення такого важливого поняття менеджменту як методу керівництва. За такої ситуації незайвою буде спроба конкретизації та уточнення його змісту в контексті предмета нашого дослідження, об'єктом якого обрана управлінська діяльність господарюючих суб'єктах АПК. Отже, керівництво нами розуміється, як явище безпосереднього впливу керівника (суб'єкта управління) на поведінку підпорядкованих працівників (трудові ресурси у виробничих процесах, що є складовою частиною об'єкта управління).

Цей вплив у системі управлінських знань належить до категорії загальних функцій, тобто практичних повсякденних робіт керівників усіх рангів.

Керівництво поряд з іншими загальними функціями для здійснення потребує певних способів діяльності, які адекватні його змісту. Такі способи в системі управлінських знань належать до категорії методів.

Таким чином, методи керівництва – це звичайні практичні способи здійснення керівником однієї із своїх безпосередніх функцій, сутність якої зводиться до того, щоб підпорядковані працівники в трудових процесах реалізували свій професійний потенціал на верхньому рівні можливостей. Іншими словами методи керівництва повинні стимулювати працю людей на рівні повної самовіддачі і їх розумової та фізичної енергії, яка в поєднанні з уречевленою працею створює нові вартості у формі певних продуктів споживання. Виходить, що методи керівництва визначають поведінку підпорядкування працівників в процесі виробництва, мають хоч і опосередкований, але визначальний вплив на підсумкові кількісні і якісні показники господарювання.

Актуальність проблеми удосконалення методів керівництва була завжди високою, а в пореформений період в аграрному секторі економіки вимагає ще більшої уваги з боку практичних працівників та науковців.

Матеріали спеціальних спостережень та дані офіційних дже-

рел пізнавальної інформації за 2000-2001 роки про стан використання економічних методів керівництва в особистих підсобних господарствах, селянських (фермерських) господарствах, всіх видах господарських товариств, приватно-орендних підприємствах та сільськогосподарських виробничих кооперативах дають підстави зробити певні узагальнення.

Перше. Економічні методи керівництва зберігають за сучасних умов сільськогосподарського виробництва ведучу роль порівняно з іншими класифікаційними групами (адміністративні, психологічні тощо). Пріоритет економічних методів зумовлюється тим, що ними задовольняються первинні матеріальні потреби людей (їжа, житло, одяг тощо). Він зберігатиметься до того часу, коли розвиток економіки дозволить селянам задовольнити ці потреби у відповідності до науково обґрунтованих норм споживання.

Друге. Економічні методи керівництва традиційно розглядаються в системі управління великими підприємствами. У той час, як вони мають місце в особистих і підсобних господарствах, селянських (фермерських) господарствах, малих приватних підприємствах і малих кооперативах. Аналогічно до великих підприємств ці методи тут визначають поведінку членів сім'ї постійних, найманих та залучених тимчасово сезонних осіб, праця яких в підсумку матеріалізується в певній продукції чи послугах. Але в малих господарствах і малих підприємствах підсумки господарювання нівелюються в позитивний бік безпосередньою участю їх голів (керівників) у виконанні технологічних операцій і робіт. Тут має місце поєднання однією особою технологічних і управлінських робіт.

Третє. У практичній управлінській діяльності всіх сучасних організаційно-правових форм господарювання економічні методи керівництва є по суті справи способом матеріального стимулювання плідної праці всіх категорій персоналу з боку його керівництва. Суб'єктивна оцінка рівня матеріальних стимулів визначається: 1) конкретними матеріальними потребами особистості; 2) економічним станом господарюючого суб'єкта; 3) професійністю менеджмента. Об'єктивна суть вартості матеріальних стимулів мусить бути еквівалентна вартості товару робочої сили.

Четверте. Середньомісячний розмір заробітної плати в сільському господарстві в 2001 р. за матеріалами офіційної статистики склав грн, або відсотків до прожиткового мінімуму (364 грн.). Як основний метод економічного впливу на поведінку людей, він не спроможний стимулювати їх до плідної праці, без якої ефективно господарювання неможливе. Обстеження особистих і підсобних господарств і селянських фермерських господарств (№107), показує, що середній денний заробіток залучених до праці в них гро-

мадян складає 9 гривень 37 копійок, що приблизно вдвічі більше, ніж це має місце в великих господарствах.

П'яте. Середній розмір орендної плати за використання земельного паю в Україні в 2001 році склав 310,8 (74 грн. за 4,2 га), і це не може оцінюватись як належний економічний метод заохочення до спільного колективного землекористування. Можна прогнозувати, що за таких умов значна кількість пенсіонерів на 2005 рік вилучить свої земельні ділянки з метою продажу, бо на внесені кошти в сумі вартості землі, наприклад, у банк "Аваль", вони зможуть отримувати з розрахунку півтора відсотки щомісячно, тобто близько 600 грн. Якщо сума виплат на земельні паї склала в 2001 році 1,5 млрд. грн., то на майнові лише 70 тис. грн., тобто поки що є символічною. Вартість майнового паю – це звичайний капітал, який, приймаючи участь у виробництві товарів, мусить його власнику приносити прибуток, який би стимулював участь у колективному господарюванні.

Шосте. Значна частина сільських працівників, не маючи змоги задовольнити особисті матеріальні потреби за рахунок доходів від колективного підприємства (зарплата, дивіденди тощо), вимушені свою енергію спрямовувати на розвиток особистих підсобних господарств. Така ситуація має негативний вплив на колективне господарювання на землі і дає підставу прогнозувати втрату ним конкурентно-спроможності.

Сьоме. Керівники великих підприємств, використовуючи об'єктивні переваги масштабності виробництва, мусять в конкурентному середовищі розвивати і збагачувати арсенал економічних методів керівництва, а саме: удосконалювати систему оплати праці, економічно обґрунтовано встановлювати розміри орендної плати за земельні та майнові паї. Крім цього, доцільно переглянути і надати нового "дихання" допоміжним методам економічного впливу на поведінку персоналу підприємства: 1) надання матеріальної допомоги; 2) компенсаційні відшкодування втрат, заподіяних лихом; 3) адресні премії на честь знаменних дат у житті працюючих і пенсіонерів; 4) різні форми благодійництва; 5) пільгове харчування працівників, що працюють у полі.

Восьме. Ефективність економічного впливу на поведінку підпорядкованих працівників буде значно вищою, коли він гармонійно поєднуватиметься з психологічними і адміністративними методами керівництва.

Дев'яте. Методи керівництва в теоретичному відношенні є способами реалізації вимог певних законів та принципів, в яких конкретизується зміст останніх. Стимулююча дія методів керівництва однозначно знаходиться в прямій залежності від ступеня відповідності їх сутності об'єктивним вимогам відповідних заходів і

принципів. На цій підставі керівники мусять прагнути в практичній діяльності повніше узгоджувати різноманітні методи економічного впливу на поведінку людей з економічними законами їх матеріального буття.