

твенно-сбытовой стратегии он позволяет обеспечивать тактическое планирование продаж и обеспечивать максимизацию выручки путем оптимального сочетания сроков и объемов реализации. Расчеты на примере крупнейшего в Саратовской области производителя подсолнечника – ООО «Агрофирма «Рубеж» Пугачевского района – показали, что при наличии ценового прогноза подсолнечника увеличение прибыли в 2016 г. могло бы составить от 2,4 млн до 28,2 млн руб.

Функция ценового прогнозирования должна быть четко зафиксирована в сфере ответственности информационно-консультационных служб (ИКС) при министерствах (департаментах) сельского хозяйства, которые в настоящее время осуществляют только мониторинг ценовой конъюнктуры рынка и аналитику сложившейся ситуации. Корректировку прогнозных цен с учетом тенденций рынка следует проводить с периодичностью не реже чем раз в квартал для долгосрочной динамики и ежемесячно для краткосрочной. Результаты прогнозных расчетов должны публиковаться в сайтах ИКС в открытой форме, что позволит своевременно информировать товаропроизводителей. Также можно рекомендовать включить функцию прогнозирования в деятельность Масложирового союза России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александрова Л.А., Мельникова Ю.В. Ценообразующие факторы на рынке подсолнечника // Аграрный научный журнал. – 2016. – № 7. – С. 71–79.
2. Мельникова Ю.В., Слепцова Л.А., Волощук Л.А. Анализ состояния и перспективы развития региональной конъюнктуры рынка подсолнечника на примере Саратовской области // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 1–1(66–1). – С. 223–228.
3. О прогнозе научно-технологического развития агропромышленного комплекса Российской Федерации на период до 2030 года: Приказ Министерства сельского хозяйства РФ от 12 янв. 2017 г. № 3. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71499570/>.
4. Kantz H., Schreiber T. Nonlinear Time Series Analysis, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, 388 p.

Александрова Людмила Александровна, д-р экон. наук, проф. кафедры «Менеджмент в АПК», Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова, Россия.

Мельникова Юлия Владимировна, канд. экон. наук, старший преподаватель кафедры «Экономическая кибернетика», Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова, Россия.

410012, г. Саратов, Театральная пл., 1.

Тел.: (8452) 26-27-83.

Ключевые слова: стратегическое планирование; прогнозирование; рыночная конъюнктура; подсолнечник; долгосрочный сценарный прогноз.

PROBLEMS OF PREDICTING THE MARKET CONCEPT IN THE SYSTEM OF STRATEGIC PLANNING OF SUNFLOWER PRODUCTION AND SALES IMPLEMENTATION

Aleksandrova Lyudmila Aleksandrovna, Doctor of Economic Sciences, Professor of the chair "Management in Agrarian and Industrial Complex", Saratov State Agrarian University named after N.I. Vavilov, Russia.

Melnikova Yuliya Vladimirovna, Candidate of Economic Sciences, Senior Teacher of the chair "Economic Cybernetics", Saratov State Agrarian University named after N.I. Vavilov, Russia.

Keywords: strategic planning, forecasting, market conditions, sunflower, long-term scenario forecast.

The article presents the results of research into problem zones of strategic planning of sunflower production and marketing and

reveals the functions of forecasting the market situation at the micro level of agricultural commodity producers and the macro level of state programming. The authors show the important role of scenario forecasts of market conditions for agricultural producers and government agencies of the agro-industrial complex when they make strategic decisions. Particular attention is paid to the methods of forecasting the dynamics of prices. The results of a long-term and short-term monthly forecast of sunflower prices on the Russian market and the economic effect of their use for the Saratov region are presented.

УДК 331.108.244:631

МОТИВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

БУТЫРИН Василий Владимирович, Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова

БУТЫРИНА Юлия Александровна, Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова

МОРЕНОВА Елена Александровна, Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова

ЧЕРНЕНКО Елена Владимировна, Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова

Анализируются проблемы управления мотивацией персонала на предприятиях агропромышленного комплекса, в том числе основные элементы мотивации труда, мотивационные стимулы, а также специфика управления персоналом. В исследовании на основе экспертной оценки анкетного опроса руководителей и работников сельскохозяйственных организаций предлагаются конкретные направления улучшения мотивации персонала на предприятиях АПК Саратовской области.

В современном менеджменте мотивационные аспекты приобретают всё большее значение. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала.

Безусловно, предприятия агропромышленного комплекса отличаются от организаций всех других сфер и отраслей экономики, при этом АПК является

одной из важнейших сфер народного хозяйства. Поэтому, вопросы мотивации деятельности и управления персоналом в данной отрасли требуют особого рассмотрения [5].

Деятельность предприятий агропромышленного комплекса носит, как правило, сезонный характер, таким образом, происходит сезонное поступление финансовых средств во время сбыта продукции. В связи





с этим, мотивация персонала в сельскохозяйственных предприятиях достаточно низкая [1, 7].

Влияние различных систем мотивации на конкретных людей могут иметь совершенно разные результаты. Это зависит от того, какие внутренние мотивы и внешние характеристики являются для человека главными и ведущими [3, 4]. Именно поэтому, прежде чем разрабатывать и внедрять систему мотивации, необходимо, по нашему мнению, тщательное изучение персонала, его особенностей, внутренних характеристик и важнейших мотивационных механизмов [2].

Для более обстоятельного и глубокого исследования данной проблемы проведено анкетирование персонала в сельскохозяйственных организациях с целью изучения их мнения относительно условий работы и организации труда на конкретном сельскохозяйственном предприятии. В анкетировании приняли участие 54 человека, работающих на предприятиях АПК Саратовской области различных форм собственности, расположенных в Аткарском, Вольском, Энгельсском, Пугачевском, Перелюбском, Красноармейском, Марксовском, Калининском, Балашовском и Ершовском районах. Анкетирование проводилось как с руководителями, так и с рядовыми работниками сельскохозяйственных организаций. Средний возраст опрошиваемых руководителей – 44,3 года, работников – 39,5 года.

В опросе приняли участие руководители сельскохозяйственных организаций, численность работников которых составила от 3 до 626 человек; период существования предприятий – от 5 до 23 лет.

Первый блок вопросов касался общего характера и способов организации трудовой деятельности. Большинство работников вполне удовлетворены организацией труда на предприятии, их количество составило 35,8 %; 15,7 % опрошенных скорее удовлетворены, чем нет; тех, кто затруднялся ответить или не удовлетворен положением на своем предприятии (2 и 2 % соответственно), и тех, кто скорее не удовлетворен 8,3 % (рис. 1).

Второй блок вопросов давал оценку системы материального и морального стимулирования труда работников: 45,3 % респондентов посчитали ее нормальной, 39,2 % заявили, что она нуждается в усовершенствовании, а 15,8 % опрошиваемых указали, что не видят какой-либо системы мотивации или не понимают, как она работает.

Для 87,5 % респондентов наиболее значимым видом поощрения являлись премии; 18,4 % указали корпоративные мероприятия как один из видов поощрения, а 9,8 % – оплату путевок на отдых и лечение. При этом опрошенные работники сельскохозяйственных предприятий указали следующие размеры своей среднемесячной заработной платы («после вычета налогов»): до 10 тыс. руб. (5,0 %); 10–15 тыс. руб. (15,5 %); 15–20 тыс. руб. (37,8 %); 20–25 тыс. руб. (7,2 %); 25–30 тыс. руб. (20,7 %); 30–40 тыс. руб.

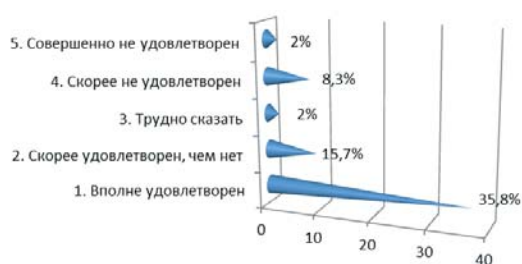


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы организацией труда на предприятии?»

(0 %) и более 40 тыс. руб. (0 %).

На вопрос о том, хотели бы руководители внедрить в организации непрерывное обучение кадров (с выездом на предприятие сотрудников и преподавателей ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ), 61,6 % дали положительный ответ, 38,4 % ответили, что не хотят, и 0,2 % затруднились ответить. Распределение ответов работников сельскохозяйственных предприятий на вопрос: «многие ли работники предприятия, по Вашему мнению, имеют дополнительные заработки?», – происходило следующим образом: чуть более половины респондентов ответили, что дополнительные заработки имеют около половины работников – 62 %; почти 20 % считают, что их имеют большинство; 12,7 % затруднились; и лишь 5 % ответили, что дополнительные заработки имеет небольшая часть работников.

В ходе анкетирования выяснилось, что значительное количество респондентов (48,6 %) частично удовлетворено своей заработной платой. Те, кого полностью не устраивает уровень заработной платы, составили лишь 6,3 %. Больше половины респондентов (61,3 %) считают, что за выполняемую ими работу они получают соответствующую заработную плату, а 39,8 % полагают, что уровень их заработной платы не соответствует объему выполняемой работы.

На вопрос: «Были ли у Вас на предприятии за последнее полугодие случаи задержки заработной платы?», – ответы опрошиваемых, распределились следующим образом: 7 % ответили положительно, 36 % утверждают, что задержек заработной платы не было, и 57 % отметили одноразовый случай. На вопрос об индексации заработной платы 57,3 %, респондентов ответили, что она проводится в соответствии с уровнем инфляции, 25 % – при наличии у предприятия средств на повышение оплаты труда, 13 % – в связи с увеличением минимальной заработной платы, 5 % утверждают, что индексация заработной платы на предприятии не проводится.

По вопросу об удовлетворенности в целом своей работой, мнения опрошенных разделились следующим образом: 28,2 % скорее удовлетворены, чем нет; 33,4 % отметили, что их полностью устраивает то, чем они занимаются; тех, кто скорее не удовлетворен своей работой – 2 % [5] (рис. 2).

Успех мотивирования невозможен без правильно выстроенной политики организации, без честного и четкого следования принятым принципам и миссии, а также без искреннего уважения и заботы о сотрудниках. Совершенствование системы мотивации связано с повышением эффективности системы управления персоналом в сторону существенного повышения лояльности сотрудников. Среди основных направлений, которые ведут к существенному ее повышению, выделяют следующие:

1. Грамотная политика в управлении, под которой подразумевается четкая прозрачная и понятная структура управления, понимание иерархии, разграничение полномочий, сфер ответственности и принятия решений, что позволяет сотрудникам чувствовать

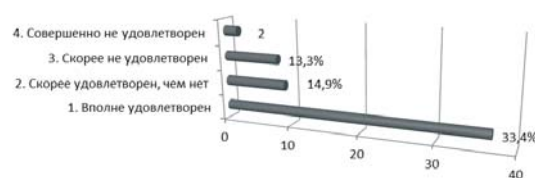


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы в целом своей работой?»



стабильность и уверенность в ближайшем будущем.

2. *Корпоративная миссия компании*, четкое представление каждым сотрудником корпоративной миссии компании поистине важно. На предприятии необходимо добиться понимания каждым работником того, что он делает, как это делать, для чего и как его труд оценивается. В процессе исследований выяснилось, что 41,9 % респондентов не знакомы ни со стратегией развития предприятия, ни с его миссией; из тех, кто осведомлен о ней, 4,5 % опрошенных указали, что она рассчитана на 1 год, 18,2 % – на 2 года, 45,5 % – на 5 лет и 31,8 % – более чем на 5 лет.

Авторами разработана система мотивации персонала предприятий АПК, которая наилучшим образом позволяет формировать ответственный тип поведения у работников сельскохозяйственной отрасли (рис. 3).

3. *Адаптация персонала*, которая предусматривает в качестве основной цели внедрения программ адаптации – снижение издержек. Достигается это за счет того, что новый работник быстрее осваивает должность, вследствие чего сокращаются возможные ошибки при освоении функциональных обязанностей. Подобные издержки можно сократить и благодаря снижению уровня текучести кадров [6].

4. *Коучинг и наставничество*, именно благодаря им решается ряд важнейших задач, среди которых профессиональный рост и продвижение по карьерной лестнице, межличностная коммуникация, успешное ведение переговоров с деловыми партнерами, а также лидерство и построение своей команды. Как показали исследования, среди опрошенных работников более половины высоко оценивают уровень профессионализма и квалификации своих коллег и лишь 10 % обращают внимание на то, насколько хорошо он «устроился». Таким образом, можно говорить о том, что система коучинга, положительно влияющая на профессиональное развитие персонала, является неотъемлемой частью эффективного управления производством.

5. *Моральное стимулирование* должно быть направлено, в первую очередь, на решение такой задачи как повышение желания персонала трудиться с полной отдачей и закреплении его в организации без повышения

оплаты труда. В качестве мотивов можно выделить следующие: удобный режим работы, возможность должностного продвижения, разнообразие форм работы, возможность проявления творчества, продуктивная самостоятельность в ее выполнении, здоровый психологический климат, оптимальное соответствие работы личным способностям и наклонностям, осознанное и неформальное участие в управлении предприятием, благоприятные условия труда и т.д.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что важную роль в данной тематике играют системы стимулирования труда, созданные с учетом как потребностей производства, так и работников сельскохозяйственных предприятий. Наиболее действенными можно считать материальные стимулы. Проблема материального стимулирования актуализируется в настоящее время в связи с удорожанием ресурсов и необходимостью поиска внутрихозяйственных резервов снижения себестоимости продукции. Заработная плата может стать наиболее важным мотивирующим фактором результативности труда лишь в том случае, когда она связана с его итогами, при этом работники должны видеть и быть уверены в существовании этой взаимозависимости. Однако не следует игнорировать и моральное стимулирование, особенно те его формы, которые соответствуют российской ментальности. Таким образом, благодаря комплексному подходу возникает возможность повысить эффективность работы организаций сферы АПК с помощью продуманной мотивационной ближне- и долгосрочной стратегии, а также компетентного управления персоналом с учетом эффективного использования всех видов стимулирования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александрова Л.А., Глебов И.П., Черненко Е.В. Факторы, влияющие на формирование человеческого капитала в сельском хозяйстве // Стратегия инновационного развития аграрных бизнес структур в условиях членства России в ВТО: материалы Междунар. науч.-практ. конф.; под ред. И.П. Глебова. – Саратов, 2014. – 166 с.
2. Глебов И.П., Александрова Л.А., Моренова Е.А., Черненко Е.В. Направления повышения закрепления молодых специалистов в сельском хозяйстве // Аграрный научный журнал. – 2013. – № 2. – С. 76–81.
3. Глебов И.П., Александрова Л.А., Черненко Е.В. Оценка сельскохозяйственными работодателями профессионального уровня молодых специалистов, как ключевого компонента в системе формирования человеческого капитала // Материалы Междунар. науч.-практ. конф. / Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, ФБГОУ ВПО Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова; под ред. И.П. Глебова. – Саратов, 2014. – Режим доступа: yandex.ru/images.
4. Моренова Е.А., Черненко Е.В., Бутырина Ю.А. Факторы способствующие инновационному развитию АПК России в современных условиях // Аграрный научный журнал. – 2016. – № 5. – С. 95–99.
5. Моренова Е.А., Черненко Е.В., Бутырина Ю.А. Стратегия управления персоналом в сельскохозяйственных предприятиях // Аграрный научный журнал. – 2016. – № 11. – С. 84–89.
6. Моренова Е.А., Черненко Е.В. Воспроизводство человеческого капитала в аграрном секторе в современных условиях глобализации экономики // Направления импортозамещения на продовольственном рынке: материалы Междунар. науч.-практ. конф./ под ред. И.П. Глебова. – Саратов, 2016. – С. 98–102.
7. Сельский рынок труда молодых специалистов: взгляд стейкхолдеров на проблемы и их решение / Л.А. Александрова [и др.] // Вестник Саратовского госагроуниверситета им. Н.И. Вавилова. – 2013. – № 3. – С. 66–73.

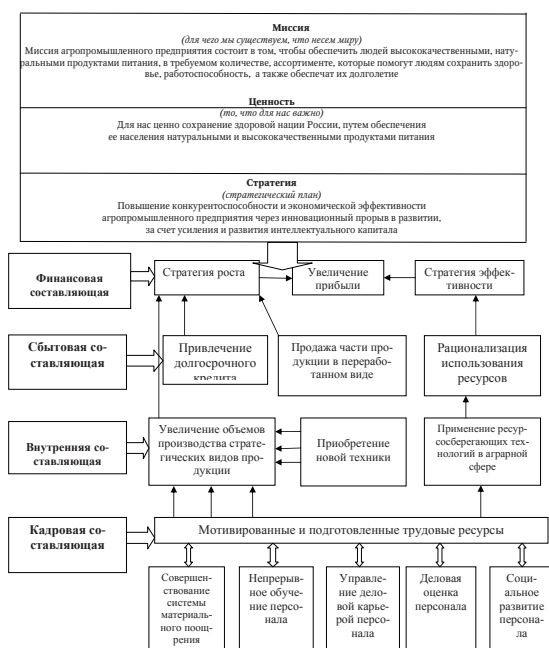


Рис. 3. Рекомендуемая система стратегического управления по основным направлениям хозяйствования для предприятий АПК Саратовской области



Бутырин Василий Владимирович, д-р экон. наук, проф. кафедры «Организация производства и управление бизнесом в АПК», Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова. Россия.

Бутырина Юлия Александровна, канд. экон. наук, доцент кафедры «Организация производства и управление бизнесом в АПК», Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова. Россия.

Моренова Елена Александровна, канд. экон. наук, доцент кафедры «Организация производства и управление бизнесом в

АПК», Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова. Россия.

Черненко Елена Владимировна, канд. экон. наук, доцент кафедры «Менеджмент в АПК», Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова. Россия.

410012, г. Саратов, Театральная пл., 1.
Тел.: (8452) 23-72-60.

Ключевые слова: мотивация; персонал; сельское хозяйство; анкетирование; работодатели; лояльность персонала.

MOTIVATIONAL ASPECTS OF MANAGEMENT ACTIVITY AT ENTERPRISES OF AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX

Butyrin Vasily Vladimirovich, Doctor of Economic Sciences, Professor of the chair "Production Organization and Business Management in Agriculture", Saratov State Agrarian University named after N. I. Vavilov. Russia.

Butyrina Yulia Alexandrovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the chair "Production Organization and Business Management in Agriculture", Saratov State Agrarian University named after N. I. Vavilov. Russia.

Morenova Elena Aleksandrovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the chair "Management in Agrarian and Industrial Complex", Saratov State Agrarian University named after N. I. Vavilov. Russia.

Chernenko Elena Vladimirovna, Candidate of Economic Sciences, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the chair

"Management in Agrarian and Industrial Complex", Saratov State Agrarian University named after N. I. Vavilov. Russia.

Keywords: motivation; staff; agriculture; questioning; employers; loyalty of staff.

Problems of personnel motivation management at enterprises of the agro-industrial complex are analyzed, including the main elements of labor motivation, motivational incentives, as well as the specifics of personnel management. Based on the expert evaluation of a questionnaire survey of managers and workers of agricultural organizations, specific directions for improving the motivation of personnel at enterprises of the agro-industrial complex of the Saratov region are proposed.

УДК 338.432:631.15

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАСТЕНИЕВОДСТВА НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ТОЧНОГО ЗЕМЛЕДЕЛИЯ

ГРИГОРЬЕВ Никита Сергеевич, Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова

Рассматриваются особенности повышения эффективности растениеводства на основе применения технологий точного земледелия. Представлены основные факторы, сдерживающие рост эффективности растениеводства. Дается анализ направлений применения технологий точного земледелия. Рассматриваются нарушения обработки почвы, проблемы при внесении гербицидов, приводится пример картирования полей и урожайности. Основное внимание уделяется экономической эффективности применения дифференцированного внесения удобрений.

Повышение эффективности растениеводства в настоящее время является важнейшей задачей инновационного развития агропродовольственного комплекса Российской Федерации. На государственном уровне реализуется комплекс программ и проектов, направленный на решение данной задачи, в частности: Стратегия научно-технологического развития, в рамках которой определены переход к высокопродуктивному и экологически чистому агро- и аквахозяйству, разработка и внедрение систем рационального применения средств химической и биологической защиты сельскохозяйственных растений и животных, хранение и эффективная переработка сельскохозяйственной продукции, создание безопасных и качественных, в том числе функциональных, продуктов питания; указ Президента от 21.07.2016 г. № 350 «О мерах по реализации государственной научно-технической политики в интересах развития сельского хозяйства». Завершается обсуждение Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017–2025 годы. К сожалению, согласно проекту Программы, финансирование сельскохозяйственной науки в последние годы неуклонно сокращалась. Особенно это касается внебюджетного финансирования. Так, вклад бизнеса в финансирование исследований по аграрным наукам сократился с 14,8 % в 2002 г. до 9,4 % в 2016 г.

В соответствии с Государственной программой развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 гг. одной из приоритетных задач

является стимулирование увеличения объемов производства основных видов сельскохозяйственной продукции и продукции пищевой и перерабатывающей промышленности. Объемы производства продовольствия в России и в Саратовской области постоянно возрастают. В 2016 г. по сравнению с предыдущим годом индекс производства продукции растениеводства (в сопоставимых ценах) в хозяйствах всех категорий составил 107,8 %, в том числе рост объемов производства зерновых и зернобобовых составил 15,2 % [2].

В настоящее время особую актуальность приобретает задача повышения эффективности растениеводства с целью не только увеличения прибыли сельхозтоваропроизводителей, но и сокращения зависимости отрасли от государственных субсидий на развитие растениеводства, объем которых неуклонно сокращается.

Основными причинами, сдерживающими рост эффективности растениеводства, являются: некачественное выполнение полевых работ; систематическое невыполнение плана производства; несоблюдение агротехники; ограниченное применение средств защиты растений; низкая эффективность применения удобрений; составление техкарт на культуры независимо от потенциала полей; применение устаревших технологий и отсутствие инноваций в отрасли; невысокая продуктивность новых культур; нехватка квалифицированного персонала; высокая текучесть кадров; низкая мотивация и вовлеченность сотрудников; высокие издержки из-за слабого учета природно-климатических условий; отсутствие прогноза урожайности.