

Кулипанов К.А.

ПОРЯДОК ПОСТРОЕНИЯ НОМОГРАММЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЛИЯНИЯ ОБЩЕГО И НЕПРЕРЫВНОГО СТАЖА РАБОТЫ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ И СРЕДНИМ ОБРАЗОВАНИЕМ НА КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ

Материальные продукты сельскохозяйственного производства являются результатом и управленческого труда. Производительный характер управленческого труда обуславливает проблему поиска его эффективности. Труд работников управления, в основном, умственный, хотя и сопряжен с затратами физических сил. Это творческий труд, что обуславливает невозможность привести его к каким-то нормам времени. Управленческий труд характеризуется высокой степенью сложности, которая определяется прежде всего особенностями сельскохозяйственного производства, а вследствие этого сложностью самих управленческих функций, высокой степенью самостоятельности их выполнения. Определить результативность управленческого труда в чистом виде очень сложно, поскольку продукт труда является общим итогом деятельности совокупного работника. От качества управленческого обеспечения производства существенно зависит результативная стоимость произведенного совокупным рабочим продукта. Чем выше качество управленческих решений, тем лучше организация производства, тем ниже затраты живого и овеществленного труда и тем больше получаемый сельскохозяйственный эффект.

На современном этапе перехода к рыночным отношениям роль руководителя хозяйства непрерывно возрастает. Чтобы управлять, нужно быть компетентным, знать хорошо маркетинг и менеджмент, иметь известное научное образование.

Высокий профессионализм, предприимчивость, умение руководить людьми – это качества современного руководителя.

От каких факторов зависит качество управления в сельскохозяйственных предприятиях? При обработке анкеты, распространенной, между руководителями и специалистами, во время прохождения курсов повышения квалификации в Крымском аграрном университете, были получены результаты, из которых видно, что респонденты выделили такие показатели качества управления, как:

- а) уровень образования;
- б) непрерывный стаж в данном хозяйстве;
- в) показатель регулярности повышения квалификации;
- г) показатель, характеризующий сменяемость специалистов, подчиненных данному руководителю;
- е) показатель признания общественного авторитета, высокого уровня квалификации.

То есть уровень качества управления – X зависит:

$$X = A + B + V + D + E \quad (1.1)$$

В результате обработки анкетных данных удалось получить влияние образования – A на качество управления – X, как:

$$A = K_0 t e^{-0.05 t}, \quad (1.2)$$

где: K_0 - коэффициент для работников с высшим образованием, равный

$K_0 = 4,01$, а со средним образованием $K_0 = 2,68$

t – общий стаж работы, в годах

e – иррациональное число $\approx 2,72\dots$

Аналитическое выражение показателя K_0 было получено путем интегрирования дифференциального уравнения:

$$\frac{dk_0}{dt} = k_0 e^{bt} (1 + bt) \quad (1.3)$$

форма графика скорости роста показателя уровня образования и общего стажа работы

$\frac{dk_0}{dt}$ уточнена экспертным путем. В результате решения дифференциального уравнения получены дан-

ные $k_0 = 0$, $k_{\max} = 25$ для лиц с высшим образованием, $k_{\max} = 17,5$ для работников со средним специальным образованием. Общее решение дифференциального уравнения:

$$A = K_0 t e^{bt} + C \quad (1.5)$$

и что $t_{\max} = 20 = -\frac{1}{b}$ не трудно получить численное выражение коэффициента K_0 в формуле зависимости – A.

Аналогично рассчитан показатель непрерывного стажа работы специалистов в хозяйстве – B

$$B = K_n t_n e^{-0.05 t_n}, \quad (1.5)$$

где: t_n - непрерывный стаж работника в данном хозяйстве, годы

$K_n = 1,71$ для работников с высшим образованием

$K_n = 1,21$ для работников со средним специальным образованием

Показатели (А+Б) можно определить, пользуясь специальными номограммами (рис. 1. 1).

Порядок построения номограммы пояснен вспомогательными линиями (1...5). Если, например, работник управления имеет высшее образование и общий стаж работы 12 лет в данном хозяйстве, а непрерывный стаж-15 лет, то сумма показателей (А+Б) = 32,5 балла (см. линию 1-2-3). Если же у работника среднее специальное образование, то продолжив вспомогательную линию 3 до пересечения с прямой А (линия 4) и далее следуя по линии 5, найдем (А+Б) = 22,5 балла.

Показатель – В регулярности повышения квалификации можно оценить как 1 балл за 1 раз посещения ФПК за 5 лет. Показатель сменяемости подчиненных данному руководителю – Д за 5 лет определяется расчетным путем, как если подчиненные не сменялись – 3 балла, менялись 10% - 2 балла, 20% - 1 балл, более – 0 баллов. Показатель общественного авторитета, квалификации определяется экспертным путем. За каждую благодарность в приказе – 1 балл. За взыскание минус 1 балл.

Например, главный экономист Азизов Г.Р. имеет общий стаж 20 лет, работает в данном хозяйстве 12 лет, то его уровень квалификации определится как 38,2 балла. Его подчиненные в бухгалтерии и плановом отделе за последние 5 лет сменились на 10%. Это еще 2 балла. За последние 5 лет получено 8 благодарностей. Это плюс 8 баллов, и дважды сделаны замечания в приказе (минус 2 балла), один раз повысил квалификацию – плюс 1 балл. Итого: качество управления оценивается как 47,2 балла.

Указанная методика позволяет сопоставить качественный состав управленческого персонала и специалистов разных предприятий.

Но в силу того, что хозяйства имеют разные размеры производства, отличаются специализацией, целесообразно рассчитать показатель обеспеченности хозяйства управленческим персоналом с учетом качественной характеристики в баллах в расчете на 100 гектаров интенсивно используемых земель (пашня, многолетние насаждения).

Этот показатель обеспеченности хозяйства управленческим персоналом с учетом его квалификации может быть использован в расчете производственного потенциала хозяйства, в котором применяется:

денежная оценка земли (X_1);

денежная оценка трудовых ресурсов (X_2);

стоимость основных и оборотных средств предприятия (X_3);

Этот методический подход позволяет выделить влияние качества управления на выход валовой продукции (Y_1), на выход валового дохода (Y_2) и, конечно, на полученную прибыль (Y_3).

Изложенный методический подход к учету качества управления, а также его значения в производственном потенциале хозяйств обосновывается только с теоретических позиций, но легко может быть использован в практических расчетах. Однако в условиях крайней нестабильности экономики хозяйств переходного периода к рынку, когда созданные коллективные сельскохозяйственные предприятия трансформируются, применить методы оценки управления практически невозможно. Надо ждать периода стабилизации с тем, чтобы проиллюстрировать методику определения качества управленческого труда в сельском хозяйстве.

Источники и литература

1. Основи аграрного підприємництва. / За ред. М.Маліка. -К.: ІАЕ УААН, 2000. - 624 с.
2. Посібник по реформуванню сільськогосподарських та переробних підприємств. 2-е доп. вид. /За ред. П. Саблука, В. Месль-Веселяка). - К.: ІАЕ УААН, 2000. - 634 с.
3. Сільськогосподарські підприємства: реорганізація та створення. - К.: Юрінком, 2000. - 480 с.
4. Українське село на зламі століть / За ред. Саєнко Ю. - К.: Скарби, 2001. - 164 с.
5. Формування та функціонування ринку агропромислової продукції. // Практичний посібник. За ред. П. Саблука. - К.: ІАЕ, 2001. - 555 с.
6. Шпичак О. Сільське господарство України на початку та в кінці ХХ століття. - К.: ІАЕ УААН, 2000. - 74 с.

7.

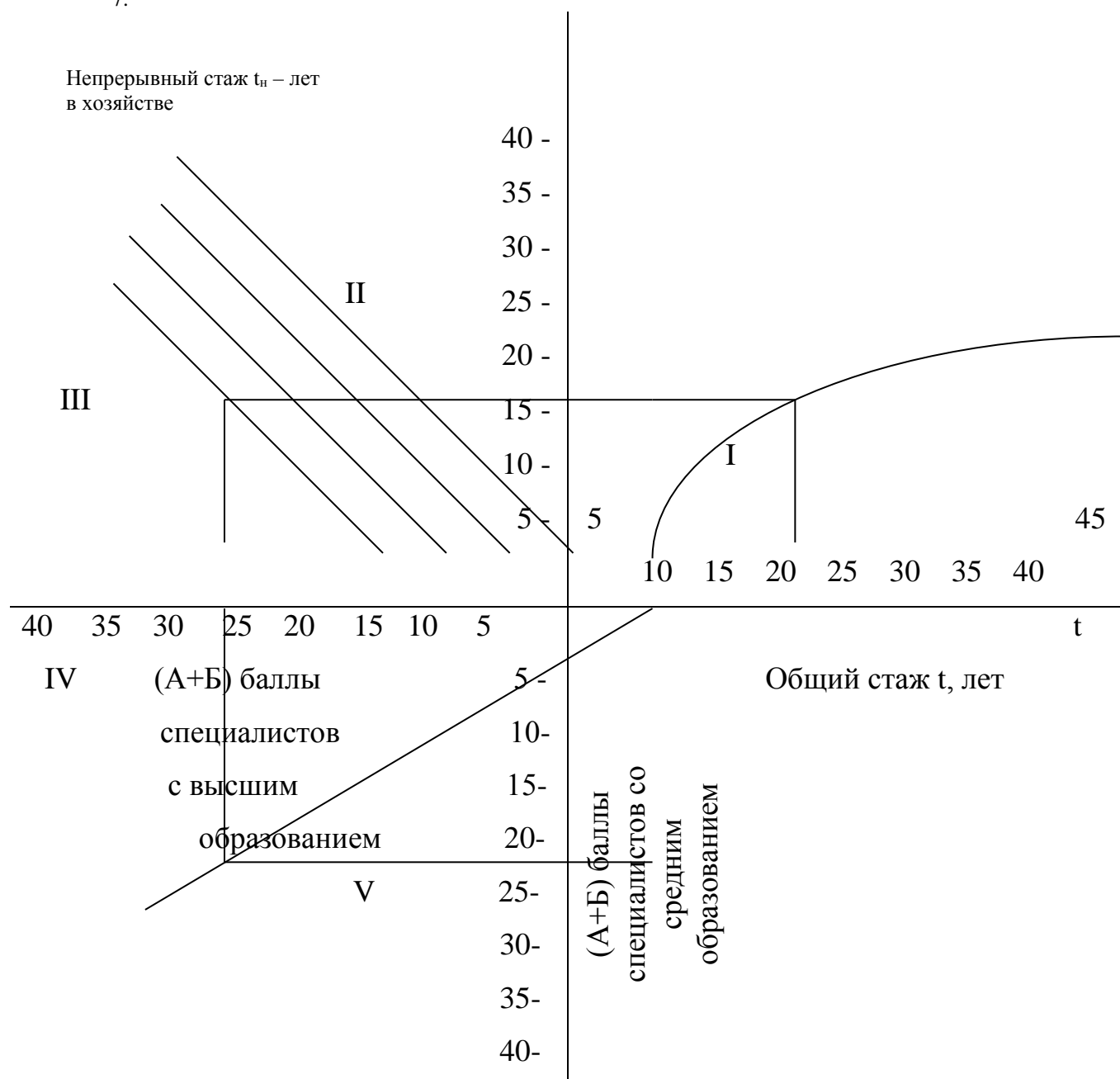


Рисунок 1.1 Номограмма для начисления баллов за общий и непрерывный стаж работы специалистов с высшим и средним образованием для определения влияния на качество управления, показатель обеспеченности хозяйства управленческим персоналом (X_4).

$$Y = a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 \quad (1.6)$$