

Шевцов Владимир Викторович

д-р экон. наук, профессор

Сандулова Екатерина Владимировна

студентка

ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный

аграрный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: в статье анализируется взаимосвязь производительности труда и деловой культуры на примере одного из лучших сельскохозяйственных предприятий Кубани и делается вывод о необходимости постоянной актуализации деловой корпоративной культуры как основного фактора, обеспечивающего необходимый уровень устойчивости предприятий.

Ключевые слова: производительность труда, деловая культура, сельскохозяйственное предприятие, анализ, устойчивость.

Обобщающим показателем результативности труда является его производительность, характеризующая объёмы произведенных продукции или услуг на единицу затрат труда. Различают производительность труда в масштабе общества, региона, отрасли, производительность труда на предприятии и производительность отдельного работника. Каждое предприятие отличается определённым уровнем производительности труда, который может повышаться или понижаться в зависимости от различных факторов [1]. Одним из таких факторов является деловая культура предприятия. В своем исследовании мы попытались оценить уровень деловой культуры конкретного сельскохозяйственного предприятия Кубани, являющегося передовым предприятием в своей отрасли, выявить уровень ее влияния на производительность труда в организации и сформулировать предложения по более существенному росту производительности труда на предприятии за счет постоянной актуализации его деловой культуры.

Определенный интерес для иллюстрации зависимости производительности труда от уровня корпоративной культуры представляет опыт в этом направлении федерального государственного унитарного предприятия «Березанское» Краснодарского края. ФГУП «Березанское» является опытно-производственной базой Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт масличных культур имени В.С. Пустовойта», а также иных учреждений, подведомственных ФАНО России. Основными направлениями деятельности ФГУП «Березанское» являются производство растениеводческой и животноводческой продукции. Влияние деловой культуры на общую результативность деятельности организации складывается из совокупности направлений ее воздействия. В целом, процессы, поведение, структуры, уровень конкурентоспособности организации и формируют общую результативность ее деятельности. Можно сказать, что и деловая культура, так или иначе, влияет на все характеристики результативности, в том числе и на производительность труда в хозяйстве и отрасли. Основными элементами деловой культуры ФГУП «Березанское» являются: – регулярное посещение руководителями организации управляемых ими объектов и непосредственное общение с подчиненными на местах их работы; – строгая ориентация на основную деятельность; – простота организационной структуры, немногочисленный штат управления, сочетание гибкости и жесткости в управлении организацией; – высокий уровень трудовой этики и дисциплины; – культура организации трудового процесса; – высокая компетентность работников предприятия; – высокий уровень автоматизации и компьютеризации рабочих мест ключевых сотрудников. Влияние деловой культуры на конкурентоспособность организации проявляется в виде высоких уровней репутации предприятия, сотрудников и производимых продуктов. Но, несмотря на достаточно хорошие производственные и финансовые показатели хозяйствования, корпоративная программа предприятия по управлению производительностью, как нам представляется, недостаточно ориентирована на постоянное совершенствование и развитие работников, что при-

водит к определенной консервации навыков и знаний его ключевых сотрудников. Мы считаем, что оптимизацию и актуализацию организационной культуры предприятия следует начать с актуализации определения миссии и задач организации. Недостаточное осмысление своей работы, своего места в организации работниками и, особенно менеджерами, требует принятия корпоративного документа, который бы содержал в себе основные стратегические цели организации и, одновременно с этим, служил бы ориентиром для принятия тактических и стратегических управленческих решений. Чтобы сохранить свою конкурентоспособность, на предприятии необходимо ускорить темпы обновления интеллектуального потенциала, так как устаревшие знания и информация уже сегодня являются причиной некоторого снижения эффективности работы предприятия. Для этого необходимо переосмысление, новый взгляд на организационные процессы и их результаты, т. е. необходима корпоративная деловая культура, поддерживающая инновации, риск, обновление. Это станет возможным, когда в деловой культуре будут соответствующие ценности, т.е. когда работники будут готовы принимать и поддерживать необходимые изменения [2]. Повышение уровня технической оснащенности в сельскохозяйственном производстве является материальной основой роста производительности труда. Технический прогресс, непосредственно проявляющийся в увеличении количества и качества сельскохозяйственных машин, выступает важным процессом последовательной замены живого труда, самой активной частью основных производственных фондов. Более высокая обеспеченность предприятия тракторами, комбайнами и сельскохозяйственными машинами, чем в среднем по отрасли, будет способствовать повышению производительности труда в растениеводстве и животноводстве. Но производительность труда в значительной мере зависит не только от фондооруженности труда, но и от уровня эффективности использования основных средств. А уровень эффективности использования тракторов, комбайнов, грузовых автомобилей и других машин в основном определяется уровнем корпоративной деловой культуры. Снижение трудоемкости продукции наблюдается

также и при внедрении интенсивных и прогрессивных технологий в производстве. Однако, применение интенсивных технологий предъявляет более высокие требования к организации труда и процессов и, соответственно, к уровням подготовки сотрудников и деловой культуры. Путь к решению этой проблемы – подготовка высокомотивированных сотрудников широкого профиля, способных работать не только на тракторах, но и на машинах других видов. Обучение механизаторов смежным профессиям будет способствовать повышению их общего и культурно-технического уровней. Полная занятость в течение года обеспечит рост заработной платы, позволит более эффективно использовать трудовые ресурсы. Это положение в полной мере относится и к другим категориям работников сельскохозяйственного производства. Главной задачей повышения квалификации всех категорий сотрудников является обеспечение быстрой реализации новых научных, технических, организационных и экономических идей в работе предприятия [4]. Таким образом, повышение производительности труда на предприятии за счет реализации комплекса мероприятий, направленных на рациональное использование финансовых, трудовых, материальных и иных ресурсов – способно существенно повысить потенциал предприятия, сделать его настоящим лидером отрасли. Одним из таких важнейших факторов является деловая культура предприятия [5, 6]. Именно деловая культура организации оказывает непосредственное влияние на трудовое поведение сотрудников, их отношение к своей работе, к организации в целом и, в конечном счете, на рост производительности труда.

Список литературы

1. Базылев Н.И. Экономическая теория: Учеб. пособие / Н.И. Базылев – М.: Инфра-М, 2011. – 672 с.
2. Береславская В.А. Эффективность использования трудовых ресурсов и оптимизации оплаты труда / В.А. Береславская [и др.] // Экономический анализ. – 2010. – №14. – С. 50–56.
3. Зайцев Л.Г. Стратегический менеджмент: Учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. – М.: Экономист, 2011. – 211 с.

4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: Инфра-М, 2011. – 265 с.
5. Шевцов В.В. Подготовка менеджеров в соответствии с перспективной российской национальной деловой культурой: Монография / В.В. Шевцов, О.В. Назарова. – Краснодар: КубГАУ, 2016. – 136 с.
6. Шевцов В.В. О будущем менеджмента. Российская экономическая модель – 5: настоящее и будущее аграрного, индустриального и постиндустриального секторов: Междунар. науч.-практ. конф. 28 окт. – 1 нояб. 2015 г., г. Краснодар / В.В. Шевцов, О.В. Назарова. – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 655 с.