

блемы и перспективы : сб. науч. тр.: Т.2 / под ред. В. К. Пестиса. – Гродно : ГГАУ, 2011. – 204 с.

УДК 631.15:631.115 (476)

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ В СПК «РАССВЕТ» ИМ. К. П. ОРЛОВСКОГО

Баркова Н. Г., Никитина Н. В.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Оптимальная структура управления позволяет организации эффективно взаимодействовать с внешней средой, продуктивно использовать усилия своих сотрудников и, таким образом, достигать своих целей с наибольшей эффективностью. Принятие решений по оптимизации структуры управления – это неотъемлемая часть работы, которая возникает перед каждым руководителем.

Следовательно, возникает необходимость рассчитать показатели эффективности мероприятий по оптимизации организационной структуры управления СПК «Рассвет» им. К. П. Орловского. Совершенствование организационной структуры управления направлено на получение дополнительной прибыли, связанной с сокращением непроизводительных расходов, улучшением методов взаимодействия между структурными подразделениями. Конечной целью совершенствования структуры управления является оптимизация расходов на управление.

В качестве мер по совершенствованию структуры и для оптимизации разграничения должностных обязанностей на исследуемом предприятии предлагается перевести на должность начальника службы хозяйственного обслуживания начальника склада готовой продукции, с подчинением его непосредственно председателю СПК. Также предлагается сократить 2 ставки бухгалтеров до 9 человек, т. к. данное количество соответствует нормативу.

Оценка эффективности решения по изменению структуры управляемой системы должна приниматься с учетом установленного критерия экономической эффективности совершенствования структуры управления в организациях.

Для оценки экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организационной структуры управления в СПК «Рассвет» им. К. П. Орловского использовался традиционный метод расчета эффективности, широко применяемый в экономической литературе. Основные расчетные показатели отражены в таблице.

Таблица – Показатели эффективности действующей и модернизированной структуры управления

Показатели	Фактическая структура управления	Модернизированная структура управления	Отношение	
			Факт, (+,-)	План, %
1. Сумма прибыли на 1 работника аппарата управления, млн. руб.	600,8	654,2	+53,4	108,9
2. Сумма чистой прибыли на 1 работника аппарата управления, млн. руб.	3,0	3,2	+0,2	106,7
3. Рентабельность производства, %	4,18	4,19	+0,01	100,2
4. Коэффициент насыщенности: – на 1 тыс. р. стоимости продукции – на 1 тыс. р. стоимости ОПФ	0,251 0,091	0,231 0,084	-0,02 -0,007	92,0 92,3
5. Удельный вес управленческих работников, %	5,4	5,0	-0,4	92,6
6. Удельный вес затрат на управление, %	5,1	4,9	-0,2	96,1
7. Уд. вес з/пл АУП в себестоимости продукции, %	5,2	5,0	-0,2	96,2
8. Уд. вес з/пл АУП в общем объеме з/пл, %	6,4	5,9	-0,5	92,2
9. Обеспеченность техническими средствами, %	0,57	0,71	0,14	124,6
10. Интегральный показатель инфраструктуры	0,806	0,809	0,003	100,4
11. Показатель эффективности управления	0,87	0,91	0,04	104,6

Таким образом, при модернизированной структуре практически все показатели эффективности организационной структуры изменили свое значение: увеличился показатель суммы прибыли в расчете на одного работника аппарата управления – на 53,4 млн. руб., а показатель обеспеченности оргтехникой – на 0,14%. Уменьшился удельный вес работников аппарата управления – на 7,4%. Удельный вес заработной платы работников аппарата управления в себестоимости продукции на 3,8% и в общем объеме зарплаты всего персонала на 7,8%. Снижился удельный вес затрат на управление – на 3,9%, что является значительным для такого большого предприятия. Также необходимо отметить, что интегральный показатель инфраструктуры увеличился на 4% и составил 0,809, а показатель эффективности управления увеличился на 4,6% и стал равен 0,91.

В целом предлагаемая модернизация должна привести к более рациональному использованию трудовых и финансовых ресурсов, способствовать улучшению связей между подразделениями, особенно между высшими руководителями и низовыми звеньями за счет исключения из структуры дублирующих связей.