

УДК 331.1

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ
ПРИНЦИПА ПАРТИСИПАТИВНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫМ ТОВАРОПРОИЗВОДИТЕЛЕМ**

Миненко А.В.

канд. экон. наук, доцент

Алтайский государственный аграрный университет

Россия, г. Барнаул

Селиверстов М.В.

старший преподаватель

Алтайский государственный аграрный университет

Россия, г. Барнаул

Аннотация.

В данной работе рассматривается принцип партисипативности в управлении сельскохозяйственными товаропроизводителями, анализируются его преимущества и сложности внедрения. Представлен зарубежный опыт использования этого подхода в США, Германии и Канаде, который демонстрирует его эффективность в повышении мотивации сотрудников, улучшении качества продукции и снижении издержек. Даны методические рекомендации по применению принципа партисипативности, включая определение целей и задач, обучение персонала, создание механизмов участия, поддержку и мотивацию сотрудников, оценку и корректировку процесса, а также создание благоприятной атмосферы и вовлечение всех уровней управления.

Ключевые слова: партисипативность, управление, сельскохозяйственные товаропроизводители, мотивация, качество продукции, издержки, зарубежный опыт, методические рекомендации.

***METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS ON THE USE OF THE
PRINCIPLE OF PARTICIPATIVENESS IN THE MANAGEMENT OF
AGRICULTURAL PRODUCERS***

Minenko A.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Altai State Agrarian University

Barnaul, Russia

Seliverstov M.V.

Senior lecturer

Altai State Agrarian University

Barnaul, Russia

Abstract. In this paper, the principle of participativeness in the management of agricultural producers is considered, its advantages and difficulties of implementation are analyzed. The foreign experience of using this approach in the USA, Germany and Canada is presented, which demonstrates its effectiveness in increasing employee motivation, improving product quality and reducing costs. Methodological recommendations on the application of the principle of participation are given, including the definition of goals and objectives, staff training, the creation of mechanisms for participation, support and motivation of employees, assessment and adjustment of the process, as well as the creation of a favorable atmosphere and the involvement of all levels of management.

Keywords: participativeness, management, agricultural producers, motivation, product quality, costs, foreign experience, methodological recommendations.

Актуальность исследования использования принципа партисипативности в управлении сельскохозяйственным товаропроизводителем обусловлена необхо-

димостью повышения эффективности и конкурентоспособности аграрного сектора экономики. Применение данного подхода позволяет вовлечь работников в процесс принятия управленческих решений, что способствует повышению их мотивации и ответственности за результаты труда. Это особенно важно в условиях высокой конкуренции на рынке сельскохозяйственной продукции, где успех зависит от качества продукции, её цены и способности быстро адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды [1; 2; 5].

Партисипативное управление также способствует развитию корпоративной культуры, основанной на сотрудничестве и взаимопомощи, что положительно сказывается на психологическом климате в коллективе и снижает уровень текучести кадров. Кроме того, участие работников в управлении позволяет выявить и реализовать их творческий потенциал, что может привести к разработке новых технологий, методов работы и улучшению качества продукции [3].

Принцип партисипативности в управлении сельскохозяйственным товаропроизводителем подразумевает активное вовлечение работников в процесс принятия управленческих решений, что способствует повышению их мотивации и ответственности за результаты труда. Это достигается через создание условий для открытого обмена информацией, обсуждения проблем и предложений, а также предоставление работникам возможности участвовать в формировании стратегии развития предприятия. Партисипативное управление способствует развитию корпоративной культуры, основанной на сотрудничестве и взаимопомощи, что положительно сказывается на психологическом климате в коллективе и снижает уровень текучести кадров [5].

Проблемы использования партисипативного управления в сельскохозяйственных организациях могут включать [2; 6]:

1. Недостаток времени и ресурсов: Внедрение партисипативного управления требует значительных временных и ресурсных затрат на обучение персонала, разработку и внедрение новых процедур и процессов.

2. Сопротивление изменениям: Сотрудники могут сопротивляться изменениям, особенно если они привыкли к традиционным методам управления. Это сопротивление может замедлить процесс внедрения и снизить его эффективность.

3. Сложность оценки эффективности: Оценка эффективности партисипативного управления может быть сложной задачей, поскольку она требует измерения не только финансовых показателей, но и уровня удовлетворенности сотрудников, их вовлеченности и мотивации.

4. Риск потери контроля: Предоставление сотрудникам большей свободы в принятии решений может привести к потере контроля над процессом управления со стороны руководства.

5. Необходимость создания благоприятной атмосферы: Для успешного внедрения партисипативного управления необходимо создать атмосферу доверия, открытости и уважения между руководством и сотрудниками.

6. Риск возникновения конфликтов: В процессе обсуждения и принятия решений могут возникать конфликты между сотрудниками, что может негативно сказаться на общей атмосфере в коллективе.

7. Зависимость от квалификации и мотивации сотрудников: Эффективность партисипативного управления зависит от квалификации и мотивации сотрудников. Если сотрудники не обладают необходимыми навыками или не заинтересованы в участии в процессе управления, результаты могут быть неудовлетворительными.

8. Риск неправильного использования: Если партисипативное управление используется неправильно или не в полной мере, оно может привести к снижению эффективности работы организации.

Для успешного преодоления этих проблем необходимо тщательно планировать процесс внедрения партисипативного управления, обучать персонал новым методам работы и создавать условия для эффективного взаимодействия между всеми участниками процесса.

Зарубежный опыт использования принципа партисипативности в управлении сельскохозяйственными товаропроизводителями показывает, что этот подход может значительно повысить эффективность работы предприятий [4].

В США, например, партисипативное управление активно применяется в крупных агропромышленных комплексах. Работники участвуют в принятии решений, касающихся производственных процессов, распределения ресурсов и определения стратегии развития компании. Это позволяет повысить мотивацию сотрудников, улучшить качество продукции и снизить издержки [8].

В Германии партисипативное управление используется для повышения конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий. Работники участвуют в разработке и реализации проектов по улучшению производственных процессов, внедрению новых технологий и повышению качества продукции. Это способствует росту производительности труда и увеличению прибыли [7].

В Канаде партисипативное управление применяется для создания благоприятных условий труда и повышения удовлетворённости работников. Сотрудники участвуют в принятии решений, касающихся условий труда, оплаты и социальных гарантий. Это способствует снижению текучести кадров и повышению производительности труда.

Зарубежный опыт показывает, что партисипативное управление может быть эффективным инструментом для повышения конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий. Оно способствует росту производительности труда, улучшению качества продукции и снижению издержек. Однако для успешного применения этого подхода необходимо учитывать специфику предприятия и культурные особенности страны.

Зарубежный опыт использования принципа партисипативности в управлении сельскохозяйственными товаропроизводителями показывает, что этот подход может значительно повысить эффективность работы предприятий.

В США, например, партисипативное управление активно применяется в

крупных агропромышленных комплексах. Работники участвуют в принятии решений, касающихся производственных процессов, распределения ресурсов и определения стратегии развития компании. Это позволяет повысить мотивацию сотрудников, улучшить качество продукции и снизить издержки [4].

В Германии партисипативное управление используется для повышения конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий. Работники участвуют в разработке и реализации проектов по улучшению производственных процессов, внедрению новых технологий и повышению качества продукции. Это способствует росту производительности труда и увеличению прибыли.

В Канаде партисипативное управление применяется для создания благоприятных условий труда и повышения удовлетворённости работников. Сотрудники участвуют в принятии решений, касающихся условий труда, оплаты и социальных гарантий. Это способствует снижению текучести кадров и повышению производительности труда [7].

Методические рекомендации по применению принципа партисипативности в управлении сельскохозяйственным товаропроизводителем включают следующие шаги:

1. Определение целей и задач: Прежде всего, необходимо чётко определить цели и задачи, которые должны быть достигнуты через внедрение партисипативного управления. Это может быть повышение мотивации сотрудников, улучшение качества продукции, снижение издержек и т.д.

2. Обучение и подготовка персонала: Важно обучить сотрудников принципам и методам партисипативного управления. Это поможет им лучше понять свои роли и обязанности в новом процессе управления.

3. Создание механизмов участия: Необходимо разработать механизмы, позволяющие сотрудникам активно участвовать в принятии решений. Это могут быть регулярные собрания, рабочие группы, опросы и т.п.

4. Поддержка и мотивация: Важно поддерживать и мотивировать сотрудников, участвующих в процессе партисипативного управления. Это может быть

сделано через признание их вклада, предоставление возможностей для карьерного роста и т.д.

5. Оценка и корректировка: Регулярно оценивайте эффективность партисипативного управления и вносите коррективы в процесс, если это необходимо.

6. Создание благоприятной атмосферы: Создайте атмосферу доверия, открытости и уважения между руководством и сотрудниками. Это поможет избежать конфликтов и сопротивления изменениям.

7. Вовлечение всех уровней управления: Партисипативное управление должно охватывать все уровни управления – от высшего руководства до рядовых сотрудников. Это обеспечит более эффективное взаимодействие и координацию.

8. Постоянное развитие: Не останавливайтесь на достигнутом. Постоянно развивайте и совершенствуйте методы партисипативного управления, учитывая изменения в внешней и внутренней среде.

Таким образом, применение предложенных выше рекомендаций поможет успешно внедрить и использовать принцип партисипативности в управлении сельскохозяйственным товаропроизводителем, повышая эффективность работы и удовлетворённость сотрудников.

Библиографический список

1. Адухова, А. Х. Партисипативное управление как эффективный инструмент управления современной организацией / А. Х. Адухова, М. М. Дибирова, М. Ш. Магомедов // Научно-практические исследования. – 2021. – № 4-6(39). – С. 7-9. – EDN SCNEVJ.
2. Азимов, Т. А. Партисипативное управление как эффективный метод мотивации / Т. А. Азимов, Л. Ю. Безнощук // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – № 4. – С. 6-9. – EDN XNZLCX.
3. Ивашова, В. А. Управление устойчивым развитием региона на основе мнений сельхозтоваропроизводителей / В. А. Ивашова, И. Г. Свистунова, Т. Ю. Черепухин // Московский экономический журнал. – 2023. – Т. 8, № 12. – DOI

10.55186/2413046X_2023_8_12_632. – EDN RWFDUL.

4. Истратий, А. Ю. Исследование зарубежного опыта развития и функционирования систем мотивации и стимулирования персонала / А. Ю. Истратий, Е. Г. Козлова // Вестник университета. – 2015. – № 9. – С. 44-50. – EDN XHNSDP.
5. Маматова Д.Ж., Ахтамова У.А., Бойматова К.З., Кодиркулова Н.Э. Анализ наиболее эффективных методов мотивации персонала // В сборнике: Молодой исследователь: вызовы и перспективы Сборник статей по материалам XLVIII международной научнопрактической конференции. 2017. С. 43-46.
6. Методический инструментарий комплексной оценки научно-технологического развития региона / Ю. Г. Тюрина, Н. И. Селиверстова, Е. А. Лавренко [и др.] // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2018. – № 6(112). – С. 8. – EDN USSDRG.
7. Рыбалт, А. В. Анализ лучшей зарубежной практики партисипативного взаимодействия органов публичного управления посредством интернет-коммуникаций / А. В. Рыбалт // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2021. – № 4(56). – С. 15-22. – EDN TOISRA.
8. Шайхилисламова, В. Р. Развитие антимонопольного законодательства в США и в России / В. Р. Шайхилисламова // Конкурентоспособность территорий : Материалы XXIV Всероссийского экономического форума молодых ученых и студентов. В 4-х частях, Екатеринбург, 27–30 апреля 2021 года / Отв. за выпуск: Я.П. Силин, В.Е. Ковалев. Том Часть 1. – Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2021. – С. 54-56. – EDN EKWFMJ.

Оригинальность 78%