

В работе дан корреляционно-регрессионный анализ изучения влияния факторов на уровень и результативность производства картофеля в хозяйстве, выявлены и проанализированы важнейшие факторы эффективного производства картофеля на примере хозяйств Минского района за 2000-2001.

Что же касается базового предприятия, совхоза «Волма» Минского района, то следует отметить, что производства картофеля в хозяйстве нельзя эффективным, так как об эффективности можно говорить лишь при урожайности культуры свыше 200 ц/га. Руководству совхоза следует большое внимание уделить подсчету резервов увеличения производства картофеля, снижению себестоимости, росту окупаемости затрат. Так основными резервами увеличения производства картофеля в хозяйстве могут быть:

- дополнительное внесение удобрений, окупаемость при уровне внесения 250 кг/га, можно ожидать урожайность на уровне 190-210 ц/га
- повышение их окупаемости, окупаемость 1 ц удобрений составляет 90 ц продукции
- сокращение потерь продукции при уборке урожая. Как показывает практика, при нынешнем уровне механизации уборочных работ потери клубней составляют от 15 до 20%. Так после первого боронования на убранной площади можно собрать до 8 ц. клубней, после перепашки до 10 ц. и после культивации – до 5 ц. с га
- расширение посевных площадей, при увеличении посевной площади на 16 га, при фактической урожайности с 112,4 ц/га хозяйство имело возможность дополнительно получить 1798 ц. клубней

Руководство хозяйства должно руководствоваться современными методами управления, применять интенсивные технологии по возделыванию картофеля, разрабатывать новые сорта, совершенствовать агротехнику, предъявлять более жесткие условия к обработке почвы.

## **О НЕКОТОРЫХ НОВЫХ СПОСОБАХ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

Приходько И. Ф.

Студент 1 курса

Белорусская государственная сельскохозяйственная академия

В настоящее время в экономике Беларуси ярко проявились новые тенденции: резкое расслоение предприятий на лидеров и «проблемные»; на смену традиционным конкурентным преимуществам (дешёвые рабочая сила и энергия, невысокая арендная плата и низкие социальные расходы) приходят торговая марка, «ноу-хау», изобретения, капитализация предприятий, творческая активность работников, умение коммерциализировать технологии, строить маркетингово-сбытовые сети.

В этих условиях необходимы развитие внутрифирменного предпринимательства, выявление интеллектуальных возможностей коллектива. Требуется новые подходы. В чём они состоят?

В предприятиях с новым управленческим мышлением во главу угла поставлено то же направление, что и в компаниях с традиционным подходом к управлению, – сокращение издержек производства, но совершенно иным образом.

Как это достигается? За счёт нового уровня организации отношений с поставщиками, пусть незначительных, но каждодневных улучшений производственного процесса, а также новой организации стимулирования участников производства. Ключевым элементом нового управленческого мышления должно являться строгое следование правилу: делать хотя бы немного любых улучшений и усовершенствований в производстве каждый день.

Например, на японских предприятиях работники, внесшие наиболее удачные предложения, поощряются. Размер вознаграждения составляет от нескольких десятков центов до 300 – 400 долларов за каждое в зависимости от его эффективности и полезности для производства.

Следует особо подчеркнуть, что в рамках новой управленческой философии пересматриваются многие аксиомы и постулаты. Главная задача управления – установить такие показатели, которые бы побуждали рабочих и служащих достигать максимально эффективных результатов. На предприятиях с производством мирового класса не используется показатель производительности труда, рассчитываемый как выработка на одного производственного рабочего или на один человеко-час рабочего времени. И вообще различного рода нормы выработки практически не применяются. Почему?

Во-первых, поощрение рабочих за увеличение норм выработки или за количество отработанного времени (особенно за счёт сверхурочных) заставляет повышать индивидуальную производительность труда рабочих независимо от производительности на других участках производства. В результате такой несбалансированности резко возрастают внутрипроизводственные запасы и размеры незавершённого производства.

Во-вторых, ориентация на нормы выработки неизбежно ведёт к росту объёмов производства в ущерб качеству, сдерживает рационализаторскую активность рядовых рабочих и служащих.

В-третьих, прямые затраты труда составляют в большинстве отраслей промышленности США от 2 до 10% стоимости продукции. И дальнейшая ориентация управляющих на экономию преимущественно этого вида издержек – это типичный пример ограниченного бюрократического рвения. Руководители с традиционным мышлением часто даже не понимают того, что их стремление во что бы то ни стало добиться норм выработки чаще всего оборачивается общим снижением эффективности промышленного производства в результате перерасхода материально-технических ресурсов.

Новое мышление нацеливает на измерение производительности труда всех рабочих и служащих предприятия, на конечный результат. В рамках этого управленческого мышления первостепенное значение придаётся не показателям загрузки производственного оборудования, а определению отдачи от всех видов активов компании, включая уровень запасов; появляются совершенно новые оценочные показатели. Это прежде всего число рационализаторских

предложений в расчёте на одного работника, процент их внедрения, характеризующий степень привлечения рядовых рабочих и служащих к управлению.

Важным фактором является и структура заработной платы. Если значительная часть зарплаты работников (около 50%) приходится на полугодовые или годовые премии, то это обеспечивает снижение текучести кадров. Во-первых, работники теряют значительную часть своего дохода при смене места работы, во-вторых, управляющие в случае возникновения финансовых или каких-либо иных затруднений могут просто не выплачивать такие премии вместо увольнения работников. Этот метод даёт колоссальный эффект, позволяя при минимуме затрат получать максимальную отдачу.

Таким образом, для повышения эффективности производства мы нуждаемся в применении новой, более совершенной системы управления предприятием, которая включает в себя такие моменты, как выявление интеллектуальных возможностей коллектива, установление показателей, которые бы побуждали рабочих достигать максимально эффективных результатов, измерение производительности труда по конечному результату, повседневная работа по постоянному совершенствованию технико-технологического и управленческого процесса, получение полной отдачи от всех активов предприятия.

И это, несомненно, даст свои результаты.

## СВЕКЛОСАХАРНОЕ ПРОИЗВОДСТВО РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Реут В.В.

Студент 1 курса

Белорусский государственный экономический университет

В рационе человека по медицинским нормам до 10% энергетических калорий приходится на сахар, который наряду с крахмалопродуктами покрывает потребность организма в углеводах. Душевое потребление этого продукта в республике не отличается стабильностью. При норме 33 кг до 1992 г. его потреблялось в 1,3–1,5 раза больше. С 1993 г. наблюдался недостаток 25–30% сахара в рационе.

Потребление населением РБ сахара, кг в год

1998	1999	2000	2001
36,4	34,7	35,2	38,9

В США этот показатель равен 28 кг, Франции – 36, Нидерландах – 39, Великобритании – 32, Болгарии – 35, Венгрии – 40, Германии – 36 и Канаде – 41 кг.

Основной источник сырья для выработки сахара в республике – сахарная свекла. Посевы ее в последние годы составляют от 130 до 150 тыс. га, при средней урожайности по республике – 290–315 ц/га.