

АГРОМЕНЕДЖМЕНТ И БИЗНЕС-СИСТЕМЫ

Хедр Н.¹, Шевцов В.В.²

¹Хедр Нурэльдин Алаэльдин Махмуд Сайед – студент магистратуры

²Шевцов Владимир Викторович – д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО
«Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина»
г. Краснодар, Российская Федерация

Аннотация: в статье обосновывается необходимость и возможность управления агробизнесом и с позиции системной оптимизации, направленный на обеспечение интересов социальных групп и отдельных людей, очеловечивания корпоративной экономической жизни, партнерства с контрагентами на «всю жизнь», восприятия технологий как технологизированного и оцифрованного успешного действия.

Ключевые слова: агрохолдинги, устойчивость, менеджмент, АПК, Деминг, система.

AGROMENEDMENT AND BUSINESS-SYSTEM

Khedr N.¹, Shevtsov V.V.²

¹Khedr Noureldin Alaaeldin Mahmud Sayed - Undergraduate

²Shevtsov Vladimir Viktorovich - Dr. Econ. Professor, FSBOU I.T. Trubilin State
Agricultural University

Krasnodar, Russian Federation

Abstract: the article substantiates the need and ability to manage agribusiness and from the point of view of systemic optimization, aimed at ensuring the interests of social groups and individuals, humanizing corporate economic life, partnership with counterparties for "all life", perception of technology as a technological and digital.

Keywords: agri-holdings, sustainability, management, agribusiness, Deming, system.

УДК 338.242

Современные аграрные менеджеры в основном принимают решения, касающиеся какой-то одной стороны бизнес-процесса, не учитывая, как это может повлиять на все другие. Они выявляют отдельную проблему и стараются ее исправить, не пытаясь вникнуть в причину ее появления. И это только

ухудшает ситуацию.

Сегодня есть все основания констатировать, что практически все успешные организации, в той или иной степени, используют элементы философии менеджмента Деминга. В ее основе формула Деминга «98/2». Она означает, что на 98 процентов проблемы в организации зависят не от людей, а от корпоративной системы и определяются присущими корпоративной системе недостатками. Сотрудники, в большинстве своем, лишь выполняют «предписания» системы [1].

Под корпоративной бизнес-системой понимается некоторая общность или последовательность функций, или действий, которые способствуют достижению корпоративных целей. Без цели нет системы. Системность предполагает определенность и целостность. Но бизнес-среда неопределенна и никакой целостности не образует [2].

Признав, что в бизнесе все взаимосвязано, а целое почти никогда не равно сумме его частей, в практике корпоративного управления используется инструмент под названием «Сетка». «Сетка» – это инструмент, который позволяет принимать более оптимальные решения. «Сетка» позволяет выявлять проблемы, находить перспективные области в уже существующем бизнесе, а также апробировать новые идеи. Этот инструмент дает возможность рассмотреть окружающий мир в динамике и принимать решения на основании того, в каком направлении вы движетесь, а не на основе лишь нынешней позиции организации [3].

Успех возникает как следствие использования всех девяти указанных в «Сетке» факторов за счет сохранения равновесия между всеми девятью параметрами в интересах достижения главной корпоративной цели – устойчивого функционирования, а не отдельных «сражений».

Управление агробизнесом – это непрерывный процесс системной оптимизации, призванный обеспечить гармонизацию групповых интересов и интересов отдельных людей. В рамках рассмотрения организации как системы главный вопрос – не «кто виноват и что делать?», а «что виновато и что делать?».

И этим «что» является корпоративная «бизнес-система» над созданием и оптимизацией которой и призваны работать, в первую очередь, топ-менеджеры.

Миссия руководителя в таких условиях – «созидать» бизнес-систему, максимально снижать уровень барьеров между подразделениями, ликвидировать помехи, предоставлять полномочия тем сотрудникам, которые вполне компетентно могут их исполнять, минимизировать использование такого инструмента управления как наказание людей, так как оно, в конечном счете, губительно для компании.

Целью организационных изменений необходимо сделать очеловечивание экономической корпоративной жизни, восприятие корпоративного бизнеса как деятельности, реализуемой людьми и для людей [4]. При восприятии организации как системы, организационная иерархия призвана строить самоналаживающуюся под потребности клиента бизнес-структуру, организовывать и поддерживать процессное устройство компании, в том числе лидерство в управленческих процессах, создавать климат непрерывных улучшений, на фоне корпоративного общего информационного пространства.

В виде базового принципа, при восприятии организации как системы, подразумевается партнерство с контрагентами «на всю жизнь». Технологии в организации должны восприниматься как закрепленное, технологизированное и оцифрованное успешное действие, ведущее к максимальным результатам при достаточно быстрой адаптации к ним новых сотрудников. Описанные в корпоративных стандартах и пособиях бизнес-процессы способны обеспечить логичность и скорость действий. Они являются основным ключом для масштабирования агробизнеса.

Рекомендуется к использованию и в сфере агробизнеса инструмент под названием «Сетка». Он дает возможность увидеть бизнес как единую корпоративную систему, тесно связанную со средой, дает обзор, порою взаимоисключающих друг друга целей, учитывает все разнообразие вариантов и проясняет необходимость приоритетов и компромиссов в интересах стейкхолдеров компании.

Руководители из начальников, надзирателей, менторов должны стать лидерами, наставниками или тренерами. Развитие двухсторонних корпоративных связей способно минимизировать страхи и враждебность внутри организации. Постоянство в достижении поставленной цели, за счет непрерывных улучшений продукции и услуг – еще одно условие достижения долговременных корпоративных целей.

Массовые проверки и инспекции, как инструмент достижения качества, должны быть заменены системой так называемого «встраивания» качества в продукцию или услугу. Целью корпоративных программ образования и поддержки самосовершенствования сотрудников должна стать подготовка сотрудников, непрерывно совершенствующихся благодаря высокой внутренней мотивации к образованию и концентрации на позитивном, как приоритетах перед излишней регламентацией, критикой и негативе.

Краткосрочную прибыль следует воспринимать как ненадежный показатель эффективности работы менеджмента. «Целью функционирования организаций должно стать их устойчивое функционирование в течение достаточно продолжительного периода времени в интересах всех заинтересованных групп на основе определенных компромиссов и корпоративной бизнес-системы [5].

Список литературы

1. Деминг Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами/Эдвардс Деминг; Пер. с англ. – 30е изд. –М.: Альпина Паблишер, 2009. –419 с.4. Кусакин, Илья Владимирович. Бизнес как система. Инструменты Black Star / Илья Кусакин. — Москва: Эксмо, 2019. — 224 с.: ил. — (Бизнес. Как это работает в России)
2. Нив Г. Организация как система. Принципы построения устойчивого бизнеса Эдвардса Деминга / Г. Нив — «Альпина Диджитал», 1990.
3. Уоткинсон М. Сетка: Инструмент для принятия решений / Мэтт Уоткинсон; Пер. с англ. А. Головиной. –М.: Азбука Бизнес, Азбука-Аттикус, 2018. –416 ис.: ил.
4. Шевцов В.В. Оздоровление или банкротство? // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2003. № 4. С. 36-37.
5. Шевцов В.В. Микроэкономическая устойчивость сельхозпредприятий // Аграрная наука. 2005. № 7. С. 10-11.