

МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ АГРАРНЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ

Закшевская Елена Васильевна,

доктор экономических наук, профессор, декан факультета экономики и менеджмента Воронежского государственного аграрного университета имени Петра I; elenazak@inbox.ru

Савченко Татьяна Васильевна,

доктор экономических наук, директор Алексеевского филиала Белгородского государственного университета; elenazak@inbox.ru

В статье рассмотрены методология и методика оценки эффективности системы управления аграрным производством на региональном уровне.

Ключевые слова: методология, управленческий труд, управление аграрным производством, экономическая и социальная эффективность управления, методика, региональные органы управления.

В методологическом исследовании эффективности управления «эффект» и «эффективность» – разные понятия. Экономический эффект – это результат труда человека в процессе производства материальных благ (количество выпущенной продукции в конкретном подразделении или прирост вновь созданной стоимости в народном хозяйстве). Однако эффект сам по себе недостаточно характеризует деятельность человека. Для более полной ее характеристики важно знать, какими затратами получен этот эффект, т.е. во что обошелся результат. При этом известно, что одинаковые затраты труда могут дать разный эффект, и наоборот, один и тот же эффект может быть достигнут разными затратами труда.

С этих позиций целью управления общественным производством является получение большего эффекта с наименьшими трудовыми, материальными и денежными затратами. Поэтому необходимо полученный результат сравнить с теми затратами, с помощью которых он получен, т.е. отнести эффект к затратам, сопоставить одну абсолютную величину – эффект, с другой абсолютной величиной – затраты. Такое сопоставление дает относительную величину – эффективность.

Основными критериями оценки эффективности управления является его экономическая и социальная эффективность. Однако управленческий труд

относится к наиболее сложным видам человеческой деятельности, и его оценка не всегда может быть произведена прямым путем из-за отсутствия формализованных результатов, количественной оценки отдельных видов выполняемой работы. Поэтому часто для измерения его эффективности применяются косвенные методы. При этом затраты в управлении представляют собой живой и овеществленный управленческий труд.

Следует отметить, что при оценке эффективности управления широко применяемое понятие «экономическая эффективность управленческого труда» является, на наш взгляд, более узким понятием, так как представляет собой только экономию живого и овеществленного труда, получаемую в сфере управления материальным производством за счет оптимизации и рационализации управленческой деятельности. Социальная эффективность управления из-за отсутствия количественных измерителей определяется главным образом качественными показателями. Критерий же экономической эффективности управленческого труда дает возможность количественно измерить эффективность труда в аппарате управления. Поэтому он нашел наибольшее практическое применение.

Для определения экономической эффективности управленческого труда используются различные способы: по показателям предприятия, организации и функционированию труда управленческого персонала, объему передаваемой информации, по качеству и скорости принимаемых решений, по выполнению функций управленческих звеньев и т.д.

К показателям, характеризующим труд в сфере управления, относятся: снижение трудоемкости обработки управленческой информации, сокращение управленческого персонала, сроков обработки информации, сокращение потерь рабочего времени управленческого персонала за счет улучшения организации труда, механизации и автоматизации трудоемких операций в сфере управления. Это количественно измеряемые показатели. Такие показатели в сфере управления, как повышение квалификации управленческого персонала, качества работы, улучшение условий труда, обоснованность управленческих решений, культура управления и другие, не измеряются вообще или измеряются неполно.

В сфере воздействия управленческого труда на производство количественно измеряемыми являются следующие показатели: прирост прибыли; увеличение объемов реализации продукции; рост производительности труда; снижение фондоемкости; увеличение фондоотдачи; ускорение оборачиваемости оборотных средств; увеличение рентабельности производства; уменьшение непроизводственных расходов; снижение трудоемкости продукции; уменьшение объемов незавершенного производства; снижение себестоимости продукции; экономия заработной платы; уменьшение потерь рабочего времени; повышение культуры производства; повышение уровня организационной работы; улучшение условий труда; повышение качества продукции; повышение квалификации производственного персонала; рост технического уровня оснащения

производства.

Поскольку процесс управления производством на микроуровне воздействует на всю многостороннюю деятельность предприятия, то это дает возможность определить влияние управленческого труда на множество показателей производственной деятельности. При этом эффективность его сводится к экономии, получаемой от воздействия управленческого персонала на производственную деятельность предприятия, соизмеримой с затратами на управление.

На отраслевом уровне процесс управления производством воздействует соответственно на отдельные производственные системы и рыночные институты посредством законодательных и нормативно-правовых норм и стимулирующих инструментов государственного административного и хозяйственного управления с целью достижения поставленных перед отраслью целей развития с наименьшими трудовыми, материальными и денежными затратами с учетом синергетического эффекта.

Следует также отметить, что показателей, используемых в исследовании системы управления, не столь много, и они различны, а их совокупность и качество не всегда могут соответствовать целям исследования. Поэтому большое значение имеет выбор необходимых показателей или, при отсутствии подходящих, их конструирование, в том числе с учетом отраслевой, региональной и другой специфики. После разработки и уточнения таких показателей необходима их классификация, которая упорядочивает все их разнообразие и показывает, помимо прочего, каких показателей для проведения исследования недостает.

В любом исследовании следует уточнить его предмет и объект. В исследовании управления в качестве объекта исследования выступает система управления, т.е. совокупность взаимосвязанных действий субъекта управления, позволяющих согласовывать по общей цели деятельность людей. Необходимы показатели, которые отражали бы состояние, функционирование и развитие этой системы.

Показатели состояния характеризуют наличие тех или иных функций, подразделений, свойств, квалификационных признаков, технических средств, информационных массивов и пр.; к этой группе показателей относится и структура системы управления. Показатели этой группы необязательно должны быть натуральными. Они могут отражать и экономическое положение предприятия. Так или иначе, это показатели статики, показатели, фиксирующие мгновение в разнообразных процессах функционирования и развития системы управления.

Существует другая группа показателей, отражающих происходящие в управлении изменения. Такие изменения могут быть повторяющимися, воспроизводимыми и невозпроизводимыми, характеризующими возникновение нового класса.

Это показатели динамики, показатели функционирования и развития.

Первые включают те процессы, которые позволяют судить о поддержании необходимых для нормальной работы соотношений, сочетаний, соответствий, пропорций, совместимости (например, функций, полномочий, индивидуальностей, технических средств и пр.).

Вторые отражают появление новых средств, рост характеристик, увеличение масштабов, новые варианты увеличения ресурсов, все, что характеризует появление нового качества.

Показатели предмета управления включают показатели цели, ресурсов и условий их использования. Действительно, реальное управление – это осознание и формулирование цели, распределение и использование ресурсов, которые выступают средствами ее достижения, и, наконец, учет конкретных условий, которые и ограничивают возможности использования ресурсов, и в то же время имеют благоприятные факторы, которые надо увидеть, учесть, использовать для достижения цели.

Предмет управления отражает множество показателей: экономические, материально-технические, информационные, социологические, организационные. Это показатели, выделяемые по составу ресурсов, основным характеристикам цели и условиям ее достижения.

Следует отметить различие рассматриваемых показателей по конструкции – это простые и сложные. Простым показателем является, например, количество работников в отделе, сложным (их иногда называют синтетическими, расчетными) является показатель производительности труда, эффективности, средней величины затрат времени и пр. Качество сложного показателя зависит от его конструкции и методики расчета. Конечно, именно такие показатели являются основой современного управления, ибо они полнее отражают те функции, которые присущи показателям.

Показатели могут быть количественными и качественными. Это разделение их носит в определенной степени условный характер. Качество может быть оценено и отражено и в количественных параметрах, и единицах. Это разделение отражает лишь возможности точного измерения, наличие объективной шкалы оценки. Если персонал можно выразить в совершенно точных количественных измерениях, то, например, социально-психологическую атмосферу коллектива, можно отразить лишь в показателях «хорошая» или «плохая», или в сочетании этих субъективных и неопределенных оценок. Может быть, эту классификацию лучше представить как группу показателей приблизительных оценок и показателей точных количественных оценок. В практике исследования необходимы и те, и другие.

В исследовании управления большую роль играет также сочетание экономических и натуральных показателей.

В табл. 1 представлена система основных показателей, рекомендуемых для использования при исследовании и оценке системы управления на любом уровне иерархии, объединенных в 3 группы, характеризующие:

- 1) эффективность элементов системы управления,
- 2) организацию процессов управления,
- 3) эффективность системы управления.

Таблица 1

**Общая система показателей, используемых при исследовании
и оценке системы управления**

Группа показателей	Направление использования
1. Показатели, характеризующие эффективность элементов системы управления	
1.1. Кадры руководителей и специалистов: - состав кадров руководителей и специалистов по квалификации, стажу работы; - уровень организации целевой учебы, повышение квалификации и подготовки кадров; - стабильность кадров и их продвижение; - загруженность отдельных категорий работников.	- Обоснование потребностей в кадрах; - анализ и планирование развития подготовки и повышение квалификации кадров; - разработка кадров политики; - планирование организации труда в аппарате управления.
1.2. Информация: - полнота информационных потоков; - соотношение форм обеспечения информацией; - экстенсивное и интенсивное использование информационных массивов; - интенсивность информационных потоков; - прямооточность, непрерывность потоков информации. 1.3. Техника управления: - уровень технической оснащенности труда различных категорий управленческих работников.	Анализ и прогнозирование информационных потоков. Анализ и проектирование информационных потоков.
2. Показатели, характеризующие организацию процессов управления	
- плотность управленческих циклов; - прямооточность процессов управления; - пропорциональность и ритмичность загрузки отдельных подразделений аппарата управления; - уровень централизации функций управления; - специализация отдельных подразделений аппарата управления; - развитость и устойчивость информационных связей; - полнота реализации функций управления.	Анализ и проектирование технологии управления. Анализ и проектирование организационных систем управления.
3. Показатели, характеризующие эффективность системы управления	
- экономичность организации управления; - эффективность функционирования отдельных структур; - эффективность деятельности линейных руководителей и системы управления в целом.	Анализ эффективности системы управления в целом и оценки мероприятий по ее развитию.

При анализе и оценке направлений развития системы управления готовится вся необходимая информация для выбора наиболее результативных решений. Кроме обоснования основных факторов и условий развития системы управления производится сравнительный анализ возможных вариантов развития с определением их эффективности, анализом соответствия целям объекта и имеющимся финансовым, материально-техническим ресурсам. Все это создает надежную основу для выбора наиболее реального и результативного варианта развития систем управления в народнохозяйственном комплексе, в том числе АПК.

Показатели в их функции (средства воздействия) имеют определенный организационный статус. По этому признаку можно выделить показатели регламентного, нормативного и инструктивно-информационного типа.

Следует отметить, что каждая из вышеприведенных групп показателей сопровождается комплексом определенных требований, которые и определяют организационный статус показателя.

Регламентные – обязательны для выполнения (продолжительность рабочего дня (недели), сроки выполнения плана, количество работников и пр.).

Нормативные – регулируют деятельность по средним величинам или пределам отклонений (нормативная величина текучести персонала, средняя зарплата, ориентировочные сроки выполнения работы и пр.).

Инструктивно-информационные – дают возможность полнее учитывать конкретные условия работы, позитивный опыт.

По универсальности можно разделить показатели на универсальные и узкоспециализированные. Первые дают возможность проводить сравнительный анализ различных свойств, объектов и условий, вторые – полнее исследовать специфику, оценивать ее глубину, положительные и негативные проявления. Существуют показатели обобщающего типа (интегральные) и показатели конкретные, которые характеризуют классификационные различия или дифференциацию признаков, функций, методов и т.д.

Оценка эффективности управления сельскохозяйственным производством на разных уровнях иерархии позволяет выявить его специфику (табл. 2), достоинства и недостатки элементов системы управления, сильные и слабые ее стороны, разработать мероприятия по нейтрализации влияния негативных факторов и по совершенствованию системы управления.

На современном этапе особого внимания заслуживают методики оценки работы государственных органов управления АПК и его аграрной сферой. К сожалению, таких методик в экономической литературе представлено мало, и большинство из них больше ориентированы на оценку экономического и социального эффекта от выполнения государственных функций управления тем или иным органом управления АПК или реализации каких-либо бизнес-проектов, или отраслевых программ.

Таблица 2

Специфика аграрного производства как объекта управления

Природные и региональные особенности	Социально-экономические особенности	Организационно-технические особенности
<ul style="list-style-type: none"> - наличие плодородных почв и их качество; - наличие водных ресурсов; - климатические особенности; - размещение аграрного производства и объектов его инфраструктуры; - размещение основных потребителей других субъектов рынка; - развитие дорожной и транспортной инфраструктур 	<ul style="list-style-type: none"> - устойчивый спрос на аграрную продукцию; - многоукладность сельской экономики; - разнообразие организационно-правовых форм хозяйствования и управления; - развитие межхозяйственной кооперации и агропромышленной интеграции; - неравномерные поступление и сбыт аграрной продукции 	<ul style="list-style-type: none"> - сезонность производства; - пространственная рассредоточенность производства; - особенности специализации и концентрации аграрного производства; - учет и использование в производстве биоклиматического потенциала; - необходимость использования ручного труда; - использование готовой аграрной продукции на нужды предприятия

Среди последних следует отметить методику оценки эффективности проекта «Развитие АПК» Можаяева Е.Е., разработанную им для Московской и Рязанской областей и позволяющую не только оценить статику, но и проводить анализ хода реализации проекта с целью его корректировки для достижения поставленных целей.

В частности, для оценки работы региональных органов управления АПК он предлагает использовать следующие технико-экономические показатели, параметры и характеристики:

- эффективность производства в АПК: производство продукции, себестоимость, прибыль, рентабельность, производительность труда, окупаемость затрат;

- социальная эффективность: увеличение потребления продуктов питания, уровень жизни, доходы сельских жителей;

- инвестиционная привлекательность: инновационный уровень, конкурентоспособность;

- рост вклада АПК в решение задач удвоения ВВП [2, с. 13].

Однако методика Можаяева Е.Е. не позволяет оценить личный вклад работника или коллектива подразделения того или иного органа управления АПК в достижение поставленных целей регионального развития АПК и его аграрной сферы. На наш взгляд, к числу основных критериев такой оценки следует отнести:

- 1) соблюдение работниками органов управления трудовой дисциплины, регламентов и норм административного кодекса;

- 2) своевременное и точное выполнение ими постановлений и решений вышестоящих органов управления;

- 3) разработка органами управления предложений вышестоящим органам по совершенствованию системы административного и хозяйственного управления;

- 4) улучшение показателей профессионального развития работников в органах управления;

- 5) координация работы органов управления с целевыми субъектами – товаропроизводителями;

- 6) координация их работы с другими субъектами агропродовольственного рынка, влияющими на развитие аграрного производства, и др.

В нашем исследовании особое внимание следует уделить оценке процесса управления аграрным производством на региональном уровне, поскольку в современных условиях важно знать не только возможные результаты от совершенствования данного процесса, но и возможный эффект для региона (табл. 3).

Возможный эффект от мероприятий по совершенствованию процесса
управления аграрным производством региона

Мероприятие	Результаты	Эффект
Рационализация организационной структуры и структуры управления региональных органов управления сельскохозйственным производством	Разработка положений, новой номенклатуры должностей, штатного расписания и должностных инструкций работников аппарата управления	Уточнение задач, прав и ответственности отделов и служб аппарата управления Экономичность управления Гибкость и динамичность управления
Совершенствование информационно-аналитического обеспечения управления и делопроизводства	Рекомендации по использованию системы менеджмента качества ISO-9000 в информационном обеспечении аппарата управления и делопроизводства Рекомендации по информационно-консультационному обслуживанию	Обеспечение актуальности и достоверности информации о фактическом состоянии сельскохозйственного производства Своевременность и качество принимаемых и реализуемых управленческих решений
Разработка системы функционального взаимодействия служб и отдельных работников аппарата управления, оперативного управления аграрным производством	Рекомендации по созданию информационной системы оперативного управления, повышению эффективности коммуникационных процессов Рекомендации по информационно-консультационному обслуживанию	Уточнение полномочий работников аппарата управления Повышение оперативности в работе Улучшение качества принимаемых и реализуемых управленческих решений Достижение эффекта обратной связи
Разработка системы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников региональных органов управления	Рекомендации по организации новой системы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников региональных органов управления	Повышение уровня знаний и навыков работников аппарата управления Создание кадрового резерва для региональных органов управления
Разработка рекомендаций по совершенствованию экономических, административных, социально-психологических и других методов управления	Рекомендаций по совершенствованию экономических, административных, социально-психологических и других методов управления	Повышение эффективности воздействия на объект управления Повышение мотивации труда управленческих работников
Разработка рекомендаций по улучшению условий труда работников региональных органов управления аграрным производством	Рекомендации по улучшению труда работников региональных органов управления аграрным производством	Повышение производительности труда управленческого персонала Снижение риска профессиональных заболеваний
Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию управления сельскохозйственным производством региона	Рекомендации по оценке эффективности управления сельскохозйственным производством региона	Повышение обоснованности внедряемых мероприятий Повышение достигаемости поставленных целей и задач в управлении

На основе рассмотренной выше методологии оценки эффективности управленческого труда, с использованием отдельных ее критериев и показателей нами проведена оценка эффективности отдельных подразделений (управлений) муниципальных органов управления сельским хозяйством Белгородской области на основе метода рейтинговых оценок.

В качестве экспертов выступали руководители и ведущие специалисты

управлений департамента АПК области. Оценка производилась в баллах по 5-ти бальной шкале (табл. 4).

Таблица 4

Оценка деятельности органов управления АПК муниципальных районов
Белгородской области управлениями департамента АПК
(на 1 февраля 2009 г.)

Районы	Управление целевых программ в животноводстве	Управление целевых программ в растениеводстве (агрономическая служба)	Управление целевых программ в растениеводстве (инженерная служба)	Управление прогнозирования, инвестиций, бюджетного финансирования и субсидий	Управление по информационно-аналитической работе, социального развития и малых форм хозяйствования на селе (Социальное развитие на селе)	Управление по информационно-аналитической работе, социального развития и малых форм хозяйствования на селе (малые формы)	Управление организационной, кадровой работы и правового обеспечения АПК	Итого		Рейтинг
								Сумма баллов	% от максимально возможного балла (графа 9:35х100%)	
Вейделевский	5	5	5	5	5	5	5	35	100	1
Волоконовский	5	5	5	5	5	5	5	35	100	1
Корочанский	5	5	5	5	5	5	5	35	100	1
Краснояржуский	5	5	5	5	5	5	5	35	100	1
Новооскольский	5	5	5	5	5	5	5	35	100	1
Прохоровский	5	5	5	5	5	5	5	35	100	1
Алексеевский	5	5	5	5	5	4	5	34	97	2
Белгородский	5	5	5	5	5	4	5	34	97	2
Борисовский	5	5	5	5	5	4	5	34	97	2
Губкинский	5	5	5	5	5	4	5	34	97	2
Красногвардейский	5	5	5	5	5	4	5	34	97	2
Ракитянский	5	5	5	5	4	5	5	34	97	2
Ровеньский	5	5	4	5	5	5	5	34	97	2
Старооскольский	4	5	5	5	5	5	5	34	97	2
Шебекинский	4	5	5	5	5	5	5	34	97	2
Яковлевский	5	5	5	5	5	4	5	34	97	2
Валуйский	4	5	5	5	5	4	5	33	94	3
Ивнянский	4	5	5	5	5	3	5	32	91	4
Красненский	5	5	4	5	5	3	5	32	91	4
Чернянский	4	5	5	5	5	3	5	32	91	4
Грайворонский	5	5	3	5	3	3	5	29	83	5

В результате проведенной оценки системы управления аграрным производством в исследуемом регионе нами предложены основные направления повышения эффективности управления сельскохозяйственным производством региона:

- совершенствование структуры управления, направленное на максимальное упрощение, децентрализацию большинства управленческих функций, определение полномочий руководителей, с учетом их квалификации и личных качеств;

- выбор стратегии развития сельскохозяйственного производства региона на основе анализа ее сильных и слабых сторон, разработки философии и политики региона, охватывающей все ее функциональные области;

- разработка информационных технологий регионального развития, обеспечивающих эффективную коммуникационную связь внутренней и внешней среды;

- разработка системы подбора, обучения, оценки и перемещения руководящих кадров;

- наработка необходимой для повышения эффективности управления суммы навыков профессиональной деятельности работников органов управления (повышение квалификации кадров, переподготовка и развитие инициативы);

- применение стиля руководства;

- формирование работоспособного состава работников.

Таким образом, по нашему мнению, эффективность работы работников муниципальных и региональных органов управления сельскохозяйственным производством, могут характеризовать три группы показателей:

- 1) показатели работы сельскохозяйственных товаропроизводителей, находящихся в системе координационных связей с органами управления АПК – их можно проследить в динамике и сравнить с работой тех предприятий, которые имели такие взаимосвязи;

- 2) показатели организации и функционирования органов управления аграрным производством – они отражают рациональность (оптимальность) организационной структуры и структуры управления, отлаженность и координацию взаимосвязей с другими департаментами областной администрации, распределение ответственности и др.;

- 3) показатели эффективности управления, т.е. результаты функционирования всей системы управления (эффективность принимаемых решений), поскольку невыполнение решения – это бесцельно растраченные финансовые, трудовые и другие ресурсы. Уровень выполнения управленческих решений необходимо определять как отношение количества реализованных решений к фактическому количеству принимаемых решений за определенный период времени.

При определении эффективности системы управления можно также

использовать и такие показатели, как коэффициент эффективности трудовых затрат, коэффициент трудоемкости управленческого решения, коэффициент типизации, стандартизации решения ситуаций; коэффициент непротиворечивости решений; коэффициент обеспеченности ресурсами; уровень контролируемости решений и пр.

Следует отметить, что одним из важных показателей при определении эффективности управленческой деятельности любого работника или коллектива является степень достижения цели, которая определяется как соотношение количества выполненных и невыполненных запланированных показателей к их общему количеству. Он должен стремиться к 100%. Подразделения, где эффективность управления недостаточная, должны предпринять такой тип контроля как ревизию, т.е. независимое периодически повторяющееся всестороннее исследование региональной экономической среды, целей и стратегий управленческой деятельности в АПК с точки зрения выявления проблем и скрытого потенциала.

При оценке системы управления необходимо также проанализировать организационные формы взаимодействия органов управления АПК не только с товаропроизводителями и их всевозможными объединениями, но и другими субъектами агропродовольственного рынка, а также вышестоящими органами управления и различными контактными аудиториями (средствами массовой информации, потенциальными инвесторами, международными аграрными союзами и др.). В результате такого анализа, например, некоторые управленческие функции (требующие особенных или специфических знаний технологии, рынка и т.п.) могут выполняться децентрализованно или совместно с другими организационными структурами, что обеспечит их более высокое качество исполнения.

Среди основных рекомендуемых нами направлений повышения эффективности управленческого труда в региональных органах управления аграрным производством можно выделить:

- уточнение управленческих функций соответственно целям и задачам, их децентрализация (аутсорсинг полномочий и др.) и жесткая регламентация;
- четкое определение полномочий руководителей и специалистов с учетом их квалификации и личных качеств, повышение ответственности;
- использование современных информационных технологий и технических средств в процессе осуществления должностных обязанностей, обеспечивающих эффективную коммуникационную связь;
- совершенствование системы подготовки, подбора и аттестации управленческих кадров, создание условий для обмена опытом, постоянного повышения профессионального уровня и самообразования, и др.

Список источников

1. Куракин, С.Г. Актуальные проблемы стратегического управления развитием агросферы региона: вопросы теории, методологии, практики [текст] / С.Г. Куракин, Е.Е. Можяев, В.Г. Новиков. – М.: ФГОУ ДПОС РАКО

АПК, 2009. – 172 с.

2. Закшевская, Е.В. Государственное управление развитием аграрного сектора экономики России [текст] / Е.В. Закшевская, Т.В. Савченко // Инновационное развитие экономики АПК Казахстана: проблемы и пути решения. – Алматы: Каз. НАУ, 2009. – С. 8 – 18.

3. Можаяев, Е.Е. К вопросу об оценке эффективности управления в сельскохозяйственном производстве [текст] / Е.Е. Можаяев // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2007. – № 11. – С. 10 – 17.

4. Савченко, Т.В. Развитие менеджмента в современных условиях [текст] / Т.В. Савченко // Управление: наука и искусство. – Выпуск 2. – Воронеж: ВГАУ, 2002. – С. 45 – 51.

METHODOLOGY AND METHODS OF ESTIMATION OF EFFICIENCY OF AGRICULTURAL PRODUCTION MANAGEMENT

Zakshevskaya Yelena Vasilyevna,

Dr. Sc. of Economy, Professor, Dean of the Faculty of Economy and Management of Voronezh State Agricultural University named by Petr I; elenazak@inbox.ru

Savchenko Tatyana Vasilyevna,

Dr. Sc. of Economy, Director of Alekseyevskiy filial-branch of Belgorod State University; elenazak@inbox.ru

The article examines performance evaluation methodology and technique of agricultural production management at a regional level.

Keywords: methodology, management work, agricultural production management, economic and social effectiveness of management, technique, regional management authorities.