

УДК 332.1**Социальная организация современной производственной системы сельскохозяйственных предприятий ЮФО****Салтанова Ангелина Георгиевна**

Кандидат экономических наук, доцент,
кафедра экономики и товароведения,
Донской государственный аграрный университет,
346493, Российская Федерация, Персиановский, ул. Кривошлыкова, 24;
e-mail: angelina467@yandex.ru

Аннотация

Целью исследования является наличие нерешенных вопросов в определении понятия – социальная организация сельскохозяйственного предприятия, а также оценка и анализ функционирования и текущего состояния социальной организации производственной системы сельскохозяйственных организаций Агропромышленного комплекса ЮФО, исследование социального аспекта теоретических и методологических основ в формировании сельскохозяйственных предприятий, выявление социальных проблем на предприятиях, тормозящих полноценность развития бизнеса в аграрной сфере, разработка и предложение практических решений стабилизации текущего положения и перспективного развития отрасли сельского хозяйства в регионе, направленное на повышение качества жизни работников аграрной сферы. Методологическую базу исследования представляют базисные положения концепции устойчивого развития. К используемым научным методам относятся анализ и синтез, метод обобщения, социологический и экономико-правовой. Результаты исследования. Тематика улучшения социального аспекта производственных систем в сельскохозяйственных организациях и их стабильное функционирование на текущий момент не является достаточно изученной, в связи с чем, автором обозначена актуальность и важность проведенных исследований и выдвинутых предложений по организации практического применения социальных тезисов и внедрения их в практику сельскохозяйственной организации – производственной системы. Методологической основой проводимого исследования является систематизация теоретических, методических и практических социальных подходов при организации сельскохозяйственных работ на всех производствах, с целью ведения прибыльного бизнеса. Выявление актуальных проблем и действенных вариантов развития социальных направлений на производстве на основе грамотно построенной на каждом предприятии сельскохозяйственной направленности производственной системы с социальным уклоном, которая будет способствовать слаженной работе предприятия, объединяя его подразделения в хорошо отлаженный, и четко действующий механизм, в результате работы которого будут достигнуты все заявленные цели и задачи по максимизации прибыли, преследуемые организацией, а также будет качественно выстроена социальная политика, направленная на улучшение условий труда и качества жизни работников аграрной сферы. Перспективы исследования заключаются в применении на предприятиях сельского хозяйства качественной производственной системы с улучшенным социальным аспектом, которая обеспечит слаженность работы сотрудников предприятия, на основе

объединения действий его подразделений в хорошо отлаженный, четко действующий механизм с выделенными социальными направлениями, в результате предприятие достигнет все заявленные цели и задачи, а также обеспечит выход АПК ЮФО на новый технологический уровень производства с максимизацией прибыли и минимизацией затраченного времени на производимые работы, и улучшением социального статуса работников сельскохозяйственного предприятия.

Для цитирования в научных исследованиях

Салтанова А.Г. Социальная организация современной производственной системы сельскохозяйственных предприятий ЮФО // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2025. Том 15. № 4А. С. 470-481.

Ключевые слова

Агропромышленный комплекс (АПК), Производственная система, Производственная система сельскохозяйственной организации (ПСС-ХО), сельское хозяйство, сельскохозяйственные предприятия, социальная организация, ресурсы, финансово-хозяйственная деятельность, социальная ответственность, социальные процессы; управление социальными процессами; социальная система.

Введение

Современные реалии мировой экономико-политической ситуации накладывают неизгладимый отпечаток на состояние финансово-хозяйственной деятельности отечественных сельскохозяйственных организаций региона и всей страны в целом. Политика недружественных стран в настоящее время направлена на: уничтожение экономики страны, ее территориального суверенитета РФ, социальных аспектов на предприятиях. Организация блокады на ввоз и вывоз ранее поставляемых товаров и продовольствия, способствовало развитию отечественного внутреннего производства и перераспределению мощностей, что создало массовый рост производств по всем экономическим направлениям, усовершенствование мероприятий социальной политики на всех предприятиях, и соответственно спад темпов безработицы. Тем самым отечественная экономика за, значительно, небольшой промежуток времени смогла выправиться и более ли менее уверенно функционировать, обеспечивая нужды своего народа, развитие их социальной сферы, народа дружественных стран необходимыми товарами и услугами, а также оказывать материальную помощь беднейшим странам третьего мира в обеспечении их с-х продукцией.

Устойчивый рост аграрного сектора отечественной экономики и качественно функционирующая социальная политика внутри предприятий – первая и основная задача государства для создания комфортной социальной ситуации и продовольственной безопасности страны. Для выполнения данной задачи и целенаправленного решения возникающих кризисных явлений государственным структурам необходимо осуществлять контроль на централизованном уровне по округам, в округах страны по регионам, в регионах по областям и в областях по районам - за выработкой совместных согласованных действий сельскохозяйственных товаропроизводителей и их партнеров в рамках Агропромышленного комплекса. На органы управления должны быть возложены не только контрольные функции, но и координирование действий экономических субъектов, посредством налогового бремени, субсидирования и дотирования, а также утверждения комплекса плановых мероприятий по

развитию экономики с особым вниманием на социальные аспекты, с заложением этапов стабилизации отрасли и утверждение конкретных показателей, которые необходимо достичь при четком следовании регламентированному плану, что будет способствовать решению насущных проблем аграрной сферы – ведущая из которых - отток работоспособного населения из сельскохозяйственных территорий.

Социальная составляющая производственной системы сельскохозяйственной организации (ССПС С-Х О) представляет собой социальные отношения, и их роль в развитии экономики отдельно взятой организации, так и в целом по стране. Для стабильного функционирования предприятий АПК нужно не только грамотно организованный производственный процесс сельскохозяйственной продукции и услуг с эффективным использованием ресурсного потенциала (природного, трудового, товарно-материального, денежного, научно-технического, инновационного и т.д.), повышение качества труда, улучшение услуг, оказываемых работником, но и повышение социального потенциала.

Цель ССПС С-Х О – организация действенной социальной системы на сельскохозяйственном предприятии, состоящей из ряда взаимосвязанных элементов, которая обеспечит повышение уровня жизни работников, устойчивое развитие сельских территорий, разрешения острых социальных проблем. Реализация социального потенциала на предприятиях АПК в настоящее время является особенно актуальной темой из-за оттока коренного сельского населения в города, и нежелания молодых специалистов работать в аграрной сфере, т.к. труд тяжелый, низко оплачиваемый, слабо развита инфраструктура и т.д. Считаем, что создание методических рекомендаций или проектов по разработке и практическому применению организации социальной политики в рамках, сельскохозяйственного предприятия будет являться одним из важнейших направлений в процессе развития АПК и устранение ряда социально-экономических проблем территорий аграрной отрасли. [Удалова, Салтанова, Тарасов, 2018]

Предприятия АПК представляют собой социально-экономические организации в экономике аграрного направления, так как процесс производства тесно связан с коллективом трудящихся, их социальными проблемами. Внутри предприятия наблюдается прямая зависимость между трудом работников и удовлетворением их социальных нужд. Социальная цель руководства предприятий АПК направлена не только на удовлетворение в жизненно необходимом наборе потребностей работников и их семей, но и стремлением обеспечить стабильно-высокий уровень жизни всего населения конкретного территориального субъекта, на котором расположено сельскохозяйственное предприятие. [Удалова, Салтанова, Тарасов, 2018, с. 60-71]

Материалы и методы

Для реализации социальных услуг работникам предприятия особое значение имеет функционирующая социальная система и инфраструктура территории. Перечислим ведущие: жилье у работников (собственное, в найме, общежитие); наличие объектов питания (столовая, буфет, продуктовые магазины, доступность современных средств доставки и т.д.); бытовые помещения и удобства; наличие и удаленность пассажирского автотранспорта, наличие парковок для личных авто; наличие досуговых организаций (спорт, театр...); рекреационные объекты; детские учреждения (детский сад, школа, лагерь для школьников) и т.д.

Основными документами, влияющими на формирование и развитие социальной системы предприятий АПК, являются внутренние нормативно-правовые акты: Устав; Правила трудового распорядка; Коллективный договор; Положение об охране труда и здоровья, Положение об

оплате труда и т.д. В организации на социальную систему также оказывают влияние неофициальные факторы, такие как – индивидуальные потребности работников коллектива, их мотивы, традиции, ценности, нормы морального поведения, культурные и религиозные особенности и другие. [Воронин, Воронина, Черданцев, 2022]

На текущий момент особенно актуальным считается рассмотрение взаимосвязи между производственно-хозяйственной деятельностью предприятия АПК и социальными процессами, происходящими на внутреннем и внешнем уровнях.

В современных научных публикациях экономисты стали исследовать во взаимосвязи проблемы производственной деятельности без отрыва от решения проблем социального характера, это связано с тем, что на государственном уровне принято решение долгосрочного социального развития сельских территорий, так Правительством РФ разработаны и утверждены к практическому использованию стратегии и программы по развитию сельских территорий. Несмотря на поддержку Правительства в плане развития социально-экономических аспектов сельских территорий, в настоящее время имеются существенные проблемы, требующие дополнительных исследований.

Решением задачи разработки качественной социальной системы на предприятии АПК считаем: 1. Оценку взаимосвязи между производственно-хозяйственной деятельностью предприятия АПК и развитием социальной системы внутри и вне предприятия; 2. Анализ наличия социальных инфраструктурных объектов в собственности предприятия, которыми пользуются работники предприятия и их семьи, либо наличие заключенных договоров с организациями, предоставляющими социальные услуги работникам и их родным; 3. Определение степени влияния функционирующей социальной системы на повышение производственной выработки, качество произведенного товара и уровень жизни работников.

На предприятии для решения вопросов связанных с социальными потребностями необходимо организовать социальную службу, либо выделить сотрудника из специалистов отдела кадров. Также взять под контроль социальные объекты на балансе предприятия, а также предприятия, оказывающие социальные услуги работникам по договору с организацией-работодателем.

С целью эффективного функционирования производственных процессов предприятий АПК необходимость оперативного решения социальных проблем работников АПК возрастает, т.к. обеспечение продовольственными продуктами населения страны является первоочередной задачей АПК. В свою очередь, обстоятельство – поддержания стабильного уровня обеспечения продовольственной безопасности, усиливает потребность в качественном управлении социальными процессами, а также эффективном и грамотном управлении социальным развитием коллектива сотрудников предприятий АПК, в связи с чем, в большинстве предприятий ведущую роль в управлении социальными проектами берет на себя руководитель, либо поручает своему заместителю. [Филатов, [www](#)].

Обсуждение

Для решения социальных задач, с целью достижения конкретных результатов, в организации применяют своеобразный алгоритм, построенный на применении во взаимосвязи различные виды гуманитарных и социальных технологий, основанные на научных исследованиях о человеке, развитие личности, принципах взаимоотношений в коллективе. Ведущим инструментом при управлении социальными процессами на предприятии выступает – планирование и прогнозирование, т.к. все действия заранее расписаны и утверждены к

применению, и дают сотруднику четкий план действий для достижения заявленного объема производства на предприятии, и получение самим работником материального поощрения и других преференций, отраженных во внутренних нормативных актах. Эффект от применения данных методов в запланированные даты дает четкий результат – выполнен план или нет, выявляет допущенные ошибки и нарушения, а также способствует доработке плана с учетом выявленных недостатков.

Особое место в социальной системе уделяется социальным программам, которые представляют собой добровольные мероприятия, либо комплекс мероприятий, направленные на решение заявленных социальных задач, в реализации которых принимают участие сотрудники предприятий АПК. Социальные программы бывают внутренние и внешние. Внутренние – направлены на поддержание и развитие профессиональных качеств сотрудников, их здоровья и условий безопасности, внешние – благотворительность, направленная на развитие местных территорий и жителей, природы и т.д. На рисунке 1 рассмотрим виды социальных программ. [Шаталова, Волкова, 2007, с. 35-49]

Частью социальной политики являются внутренние программы, ежегодное планирование которых, качество и их уровень зависит от благосостояния самой организации. Социальные программы представлены комплексом мероприятий, преследующих основную цель – удовлетворение потребностей сотрудников в благоприятных условиях труда, систематическом развитии профессиональных навыков, создание комфортной рабочей обстановки, все это имеет для организации особое значение, т.к. у сотрудников наблюдается - рост уровня лояльности к руководству; подъем производительности труда, социальной активности и рационализаторства на местах, а у организации - заметно укрепляется финансовая позиция.

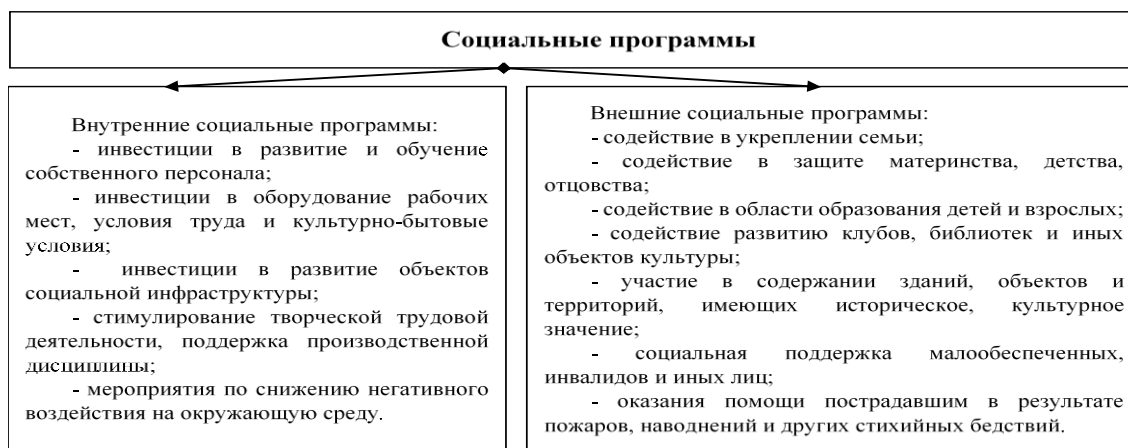


Рисунок 1 – Виды социальных программ

Предприятия АПК, в которых создана качественная социальная политика, с утвержденным перечнем социальных программ, производят оценку эффективности произведенных социальных программ по следующим показателям: оценка по совокупности качественных и количественных показателей; по соотношению затрат и результатов к долгосрочному периоду воздействия результатов от социальных программ; по возможности применения социальных программ в соответствии с общей стратегией и кадровой политикой предприятий АПК. [Ахинов, Калашников, 2016, с. 135-150]

Рассмотрим более подробно оценку внутренних социальных программ, выделенных на рисунке 1. в таблице 1.

Таблица 1 - Показатели оценки эффективности социальных программ на предприятиях АПК

Направление социальных программ предприятий АПК	Показатели эффективности социальных программ
Инвестиции в развитие и обучение собственного персонала	- снижается процент текучести кадров; - снижаются затраты на поиск новых кандидатов; - снижается период адаптации; - отсутствие дополнительных затрат в систему наставничества; - растет имидж организации как работодателя на рынке труда и в глазах потенциальных сотрудников; - привлечение лучших специалистов в организацию; - рост мотивации на развитие и карьеру; - рост творческого потенциала в целом; - рост инноваций и рационализаторских предложений. Оценка эффективности программы производится: 1. - по количеству прошедших обучение сотрудников 2 - по объему затраченных средств на обучение; 3 - по количеству часов обучения в расчете на одного «обученного» сотрудника.
Инвестиции в оборудование рабочих мест, условия труда и культурно-бытовые условия. Инвестиции в развитие объектов социальной инфраструктуры	- снижение трудоемкости выполняемых функций; - рост времени для более важных и перспективных задач; - повышение работоспособности; - снижение количества упущений в работе человека; - санитарно-бытовые помещения: места для гардеробных и туалетных точек; - пункты питания персонала; - работа с нормальными, тяжелыми или вредными условиями труда; - создание спортивного оздоровительного комплекса; - предоставление мест в общежитиях; - создание собственного транспортного парка, если организация находится удаленно от общественного транспорта. Оценка эффективности программы производится: 1 - по изменениям годового фонда рабочего времени; 2 - трудоемкости выполняемых функций, 3 - по количеству пропущенных по болезни дней, 4 - по количеству конфликтных ситуаций в коллективе.
Стимулирование творческой трудовой деятельности, поддержка производственной дисциплины	-поддержка разнообразных форм стимулирования; - создание «советов молодых специалистов»; - поддержка молодежных инициатив; - внедрение доски почета; - вручение наградных документов, призов лучшим сотрудникам месяца, квартала, года с последующим премированием; - фиксирование причин нарушений трудовой дисциплины. Оценка эффективности программы производится: 1 - по количеству рациональных предложений. 2 - по количеству опозданий, прогулов, 3 - времени выполнения заданий
Мероприятия по снижению негативного воздействия на окружающую среду	- проведение субботников силами работающего персонала; - участие в эко-акциях («Посади дерево», Озеленение территории); - внедрение современных эко-технологий; - инвестиции на специальное оборудование по развитию экологии производства и его безопасности. Оценка эффективности программы производится: 1 - по количеству сообщений в средствах массовой информации о проведенных мероприятиях

Результатом реализации внутренних социальных программ и их своевременной оценки эффективности является – наличие высококвалифицированных работников, преданность сотрудников организации, рост производительности труда, финансовая позиция организации на стабильно высоком уровне.

Некоторые крупные предприятия АПК для привлечения специалистов реализуют программы жилищного строительства, молодежные программы, социальные пакеты (бесплатные обеды; оплата - мед. услуг, транспортных расходов, путевок на санаторно-курортное лечение и другие). [Оксинойд, 2012, с. 230-238]

Проанализировав современные источники, содержащие информацию о социальных программах на предприятиях АПК, считаем, что для выполнения заданных целей и получения максимальной урожайности с-х культур, привеса живой массы и приплода животных, поддержание с-х территорий на должном уровне, сельскохозяйственным организациям АПК ЮФО необходимо сформировать структуру производственной системы сельскохозяйственного предприятия с выделенным социальным аспектом, способствующую улучшению социальных условий жизни и работы сотрудников предприятия, которые в свою очередь - обеспечат эффективность производства с-х продукции, систематическое совершенствование производственных процессов, высокий уровень конкурентоспособности на рынке.

Структура Производственной системы с-х предприятия с выделенным социальным аспектом зависит от многих факторов и функций социальной организации, и конкретизируется составом ее элементов, их зависимостью друг от друга. Формирование производственной системы и ее с социальной политики необходимо начинать с момента планирования создания предприятия, т.к. разработка и утверждение плановых мероприятий и сроков их реализации наиболее простая стратегическая задача, чем введение новых правил в функционирующую политику. Экономисты и социологи, считают процесс производства не может быть оторван от социальных аспектов жизни и труда работников, в связи с чем, они обозначили основные принципы построения производственной системы с социальным аспектом, а именно - системность, открытость, масштаб параметров, минимум издержек. Исследовав методологические и теоретические основы формирования производственной системы и социальные принципы и функции сельскохозяйственного предприятия, отобразим схематично ее структуру на рисунке 2.

На сформированной схеме реализуется шесть ведущих функций социальной организации работы на предприятии, обозначим их подробнее:

1. Обеспечение содержания труда, то есть финансовые затраты, вложенные в процесс производства, которые имеют свои особенности в зависимости от специализации аграрного производства. Разные направления (растениеводство, животноводство, переработка и выпуск готовой продукции с-х назначения) требуют конкретного набора механизации, инженерного обслуживания, технологий и специалистов. Также каждое подразделение предприятия АПК имеет свои цели и задачи, которые соответствуют стратегическому плану развития предприятия и отрасли в целом.

2. Обеспечение профессионального развития сотрудников предприятия АПК. В первую очередь профессиональный рост – получение качественного средне-профессионального и высшего образования по рабочему направлению, а также систематическое повышение квалификации, в связи с непрерывным информационным и технологическим ростом в аграрной сфере с целью своевременного применения знаний и технологий.

3. Совершенствование условий труда сотрудников. Безопасность труда выходит на первый

план, т.к. все стороны трудового коллектива заинтересованы в качественных и безопасных условиях труда. Создание безопасного производства – ведущая задача руководителя предприятия АПК, который обязан проводить утвержденные законодательством мероприятия по предотвращению несчастных случаев на производстве, сохранению жизни и здоровья работников. На втором плане – создание благоприятного социального климата, т.е. иметь внутренние нормативно-правовые акты, регламентирующие поведение сотрудников на предприятии. [Кибанов, 2014, с. 111-126]



Рисунок 2. - Структура производственной системы сельскохозяйственного предприятия с социальным аспектом

4. Создание предпосылок, либо четкий план по росту производственной активности сотрудников предприятия АПК. Основным рычагом личной производственной активности выступает заработная плата, стимулирующие поощрения, преференции, социальные пакеты и иные денежные выплаты. Каждый сотрудник работает в организации ведомый личными мотивами, и основным является финансовое вознаграждение за качественно выполненную работу, работодатель пользуется данным фактом для целенаправленного управления коллективом сотрудников. Мотивация – это стимулирование работника на достижение конкретных результатов предприятия, через удовлетворение его потребностей. Именно мотивация работника обеспечивает качество и результативность его труда.

5. «Нравственное воспитание» - заключается в работе с сотрудниками, с целью формирования у них необходимых качеств для достижения целей предприятия. Данную работу

осуществляют руководители, специалисты, наставники, опытные специалисты и т.д. На предприятии сформирован устав и правила поведения и межличностного общения, с которым знакомят всех сотрудников, за нарушение установленных правил применяются штрафные санкции, вплоть до увольнения.

6. Культурное воспитание, которое состоит в создании и развитии положительного психологического климата в коллективе, т.к. благоприятный климат – основа эффективного рабочего процесса, отсутствие конфликтных ситуаций, стабильность производственной деятельности, своевременное решение поставленных задач и выполнение планов. [Григас, 1980, с. 223-239]

Обозначенные нами шесть функций социальной организации предприятия не исключают практические функции, направленные на устойчивое и эффективное экономико-социальное развитие предприятия АПК.

Введение в практику с-х организации сформированной автором структуры производственной системы сельскохозяйственного предприятия с социальным аспектом будет способствовать формированию положительной социальной атмосферы на рабочих местах, улучшение жизни работников и их семей, воспроизводству действующих элементов и подсистем, а своевременное выполнение внешних и внутренних социальных программ, обеспечит качественно организованный социальный аспект и адаптацию производственного процесса к динамике уровня хозяйствования.

Практическое использование схемы производственной системы с социальным аспектом в совокупности с грамотными управленческими решениями позволит уменьшить действие таких негативных факторов как: отсутствие действующих методических рекомендаций и внутрифирменных стандартов по планированию социальных мероприятий, направленных на повышение качества рабочего процесса; отсутствие нормативного регулирования в направлении реализации социальных аспектов в сельскохозяйственных предприятиях; не подготовленность, либо низкая подготовленность сотрудников управленческого звена в качестве социальных мероприятий; отсутствие информационных баз по реализации социальных проектов; нет налаженной работы между отделами и сотрудниками, то есть, нет крепкой команды с едиными целями на достижение конкретного результата; отсутствие у сотрудников участвовать в социальных мероприятиях, направленных на единство команды, либо отсутствие таких мероприятий.

Заключение

Проведенные исследования существующих теоретических и методических данных по формированию производственной системы аграрных предприятий с выделенным социальным аспектом, позволили обозначить – важность, необходимость становления такой системы для абсолютно каждой сельскохозяйственной организации, не зависимо от их размера, так как данная система повышает уровень социальной ответственности работников внутри предприятия и влияет на степень его устойчивого развития.

Становление грамотно организованного социального аспекта субъекта хозяйственной деятельности в настоящее время является комплексной проблемой, требующей выполнения ряда мероприятий, направленных на рост эффективности работы сотрудников всего коллектива. Многие экономисты считают, что социальная организация на предприятии не только объединяет сотрудников, но и формирует из работников личности, способные принять ценности

предприятия, выполнять утвержденные нормы и правила, и на основании политики предприятия выполнять свою трудовую деятельность, направленную на реализацию целей организации и их собственных.

Развитие социальных условий на предприятии непосредственно связано с уровнем качества жизни сотрудников в коллективе и отношениями в обществе, организации. Тема социальной организации предприятий АПК особенно актуальна в современных условиях развития экономических отношений, и будет способствовать повышению качества и эффективности финансово-хозяйственной деятельности с-х предприятий АПК.

Библиография

1. Ахинов Г.А. Социальная политика: учеб. пособие / Г.А. Ахинов, С.В. Калашников. — М.: ИНФРА-М, 2016, — 272 с.
2. Воронин Б.А., Воронина Я.В., Черданцев В.П. Организационно-экономические и правовые аспекты развития сельскохозяйственной кооперации в России // Электронное сетевое издание «Международный правовой курьер» 28 мая 2022, — Режим доступа: <http://inter-legal.ru/organizatsionno-ekonomicheskie-i-pravovye-aspekty-razvitiya-selskohozyajstvennoj-kooperatsii-v-rossii> (дата обращения 27.05.2025г.)
3. Григас Р. Социальная организация предприятия и ее функции. — Вильнюс, Изд - во «Минтис», 1980. 317 с.
4. Оксина К.Э. Управление социальным развитием организации / М; Юрайт — 2012 — 385 с.
5. Кибанов А.Я. Управление социальным развитием организации и социальная работа с персоналом. Учебно-практическое пособие / М. Проспект — 2014 — 290 с.
6. Мамонов В.И. Управление производственными системами. Конспект лекций: учебное пособие / В.И. Мамонов, В.А. Полуэктов, О.А. Кислицына, О.В. Аникина. — Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2018. — 76 с.
7. Салтанова А.Г. Агропромышленный комплекс Ростовской области. Теоретические и методические аспекты учета сельскохозяйственных ресурсов // Russian Economic Bulletin / Российский экономический вестник. — 2020, Том 3. - №6. — С. 51-57.
8. Удалова З. В., Салтанова А. Г., Тарасов А. Н. Развитие учетно-аналитического обеспечения управления собственным капиталом в сельскохозяйственных организациях: монография — Ростов н/Д ФГБНУ ВНИИЭиН; Изд-во ООО «АзовПринт», 2018. — 179 с.
9. Филатов И. Производство и производственные системы состоят из определенных элементов.: электронный — URL: <https://fb.ru/article/232632/proizvodstvo-i-proizvodstvennyie-sistemyi-ponyatie-zakonomnosti-i-ih-vidyi>
10. Холостова Е.И. Социальная работа: от идеи до практики / Е.И. Холостова, — М.: Дашков и К, 2016. — 976 с
11. Шаталова Н. И., Волкова Т. И. Социальная структура и социальная организация предприятия. — Екатеринбург, Уральский государственный ун-т путей сообщения. 2007. 188 с.
12. Яковлев И.Г. Управление социальным развитием организации. Конспект лекций / М. Инфра-м — 2015 — 360 с.
13. Распоряжение Правительства РФ от 02.02.2015 N 151-р «Об утверждении Стратегии устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года» — Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_174933/72dc928e3d30d46592b5b7e2e982d84f8282339d/?ysclid=ldg2ch5gjs640855732 (дата обращения 27.05.1025).

Social Organization of the Modern Production System in Agricultural Enterprises of the Southern Federal District

Angelina G. Saltanova

PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economics and Commodity Science,
Don State Agrarian University,
346493, 24 Krivoshlykova str., Persianovsky, Russian Federation;
e-mail: angelina467@yandex.ru

Abstract

The study aims to address unresolved issues in defining the concept of "social organization of agricultural enterprises" and to assess the current state and functioning of the social organization within production systems of agricultural enterprises in the agro-industrial complex (AIC) of the Southern Federal District (SFD). It explores the social aspects of theoretical and methodological foundations in the formation of agricultural enterprises, identifies social problems hindering business development in the agrarian sector, and proposes practical solutions to stabilize the current situation and ensure prospective growth in the region's agriculture, with a focus on improving the quality of life for agricultural workers. The methodological framework is based on the principles of sustainable development. The research employs scientific methods such as analysis and synthesis, generalization, sociological surveys, and economic-legal analysis. Results: The improvement of social aspects in production systems of agricultural enterprises and their stable functioning remain understudied. The author highlights the relevance and importance of the research, proposing practical applications of social principles and their integration into agricultural production systems. The methodological approach involves systematizing theoretical, methodological, and practical social strategies for organizing agricultural operations across all production units to ensure profitable business outcomes. Key issues and effective development strategies for social initiatives in production are identified, emphasizing the need for a well-structured, socially oriented production system in each agricultural enterprise. Such a system would enhance operational coherence, uniting departments into a well-coordinated mechanism to achieve organizational goals, maximize profits, and implement a robust social policy aimed at improving working conditions and quality of life for agricultural workers. Prospects: The study advocates for implementing high-quality production systems with enhanced social components in agricultural enterprises. These systems would streamline employee collaboration, integrate departmental operations into an efficient mechanism with dedicated social programs, and help enterprises achieve their objectives. This approach would also elevate the AIC of the SFD to a new technological level, maximizing profits, minimizing production time, and improving the social status of agricultural workers.

For citation

Saltanova A.G. (2025) Sotsial'naya organizatsiya sovremennoy proizvodstvennoy sistemy sel'skokhozyaystvennykh predpriyatiy YuFO [Social Organization of the Modern Production System in Agricultural Enterprises of the Southern Federal District]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 15 (4A), pp. 470-481.

Keywords

Agro-industrial complex (AIC), production system, agricultural production system (APS), agriculture, agricultural enterprises, social organization, resources, financial and economic activities, social responsibility, social processes, management of social processes, social system.

References

1. Akhinov G.A. Social policy: textbook. manual / G.A. Akhinov, S.V. Kalashnikov. Moscow: INFRA —M, 2016, 272 p.
2. Voronin B.A., Voronina Ya.V., Cherdantsev V.P. Organizational, economic and legal aspects of the development of agricultural cooperation in Russia// Electronic online publication "International Legal Courier" on May 28, 2022, – Access mode: <http://inter-legal.ru/organizatsionno-ekonomicheskie-i-pravovye-aspekty-razvitiya-selskohozyajstvennoj-kooperatsii-v-rossii> (accessed 05/27/2025)
3. Grigas R. The social organization of the enterprise and its functions. – Vilnius, Mintis Publishing House, 1980. 317 p.

4. Oxinode K.E. Managing the social development of an organization / Moscow; Yurait – 2012 – 385 p.
5. Kibanov A.Ya. Management of social development of the organization and social work with personnel. Educational and practical guide / M. Prospect – 2014 – 290 p
6. Mamonov V.I. Management of production systems. Lecture notes: a textbook / V.I. Mamonov, V.A. Poluektov, O.A. Kislitsyna, O.V. Anikina. Novosibirsk: NSTU Publishing House, 2018. 76 p.
7. Saltanova A.G. Agro-industrial complex of the Rostov region. Theoretical and methodological aspects of accounting for agricultural resources // Russian Economic Bulletin / Russian Economic Bulletin. – 2020, Volume 3. - No. 6. – pp. 51-57.
8. Udalova Z. V., Saltanova A. G., Tarasov A. N. U 28 Development of accounting and analytical support for equity management in agricultural organizations: monograph – Rostov n/A FGBNU VNIIEiN; Publishing house of OOO "AzovPrint", 2018. – 179 p.
9. Filatov I. Production and production systems consist of certain elements.: electronic URL: <https://fb.ru/article/232632/proizvodstvo-i-proizvodstvennyie-sistemyi-ponyatie-zakonomernosti-i-ih-vidyi>
10. Kholostova E.I. Social work: from idea to practice / E.I. Kholostova, Moscow: Dashkov and K, 2016. 976 p.
11. Shatalova N. I., Volkova T. I. Social structure and social organization of the enterprise. – Yekaterinburg, Ural State University of Railways. 2007. 188 p.
12. Yakovlev I.G. Managing the social development of an organization. Lecture notes / M. Infra-m – 2015 – 360 p.
13. Decree of the Government of the Russian Federation No. 151-r dated 02.02.2015 "On Approval of the Strategy for Sustainable Rural Development of the Russian Federation for the period up to 2030" – Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_174933/72dc928e3d30d46592b5b7e2e982d84f8282339d/?ysclid=ldg2ch5gjs640855732 (accessed 05/27/1025).