**Кропивко Валентина Стефанівна. Формування та підвищення ефективності використання кадрово-управлінського потенціалу агроформувань: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Національний науковий центр "Інститут аграрної економіки". - К., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Кропивко В.С. Формування та підвищення ефективності використання кадрово-управлінського потенціалу агроформувань. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами – Національний науковий центр “Інститут аграрної економіки”, Київ, 2004.У роботі досліджено теоретичні аспекти організації формування і використання кадрово-управлінського потенціалу, запропоновано трактування поняття “кадрово-управлінський потенціал агроформування”, визначені та структуровані основні методологічні засади його формування і використання, обґрунтовано необхідність застосування та пропонуються інтегральні показники та шкала рівнів ефективності використання кадрово-управлінського потенціалу, здійснено аналіз сучасного стану кадрово-управлінського потенціалу агроформувань, з урахуванням його специфіки в різних формах господарювання, впливу на нього державних органів управління сільським господарством, досліджувався сучасний досвід формування кадрово-управлінського потенціалу.На підставі теоретичних і практичних узагальнень пропонується організація формування та використання кадрово-управлінського потенціалу агроформувань, яка базується на оцінці ефективності діяльності управлінців, за її результатами здійснюється планування потреби в кадрах, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації та підбір управлінців. |

 |
|

|  |
| --- |
| Проведене дисертаційне дослідження проблеми формування та використання кадрово-управлінського потенціалу агроформувань дозволило сформулювати наступні висновки.1. Кадрово-управлінський потенціал агроформувань є одним із ключових факторів ефективності системи виробництва і концентрує такі властивості:ресурсу – як сукупності накопичених системою управління властивостей, що обумовлюють можливість її функціонування й розвитку;резерву – як нереалізованих можливостей практичного використання знань, навичок і досвіду кадрово-управлінського складу;здатності до реалізації нових здібностей як активного фактора розвитку.Розвиток агарних відносин в сучасних умовах вимагає максимізації цих властивостей. У зв’язку із цим доцільно використовувати запропоноване у дисертаційній роботі визначення поняття “кадрово-управлінський потенціал агроформування” як цілеспрямовано діюча сукупність керівників і спеціалістів із властивими їм особистісними якостями, організаційно-управлінськими знаннями, здібностями й навичками, необхідними для оптимального поєднання трудових, земельних, матеріальних, фінансових та інших ресурсів з метою досягнення цілей підприємства.2. Важливою передумовою ефективного використання кадрово-управлінського потенціалу є єдність методологічних принципів і засад його формування за такими складовими:- організаційною: визначальне місце керівників та їх незамінність у системі виробничих відносин, бачення майбутнього виробничої системи, побудова належної кадрово-управлінської вертикалі, організаційно-технічна оснащеність управління;- управлінською: компетентність управлінців усіх рівнів та вміння керівників формувати відповідну команду;- особистісною: відповідальність керівників і спеціалістів та забезпечення поліпшення особистісних характеристик і зміцнення психофізіологічного стану управлінців;3. Кадрово-управлінському потенціалу характерний динамізм, зумовлений змінами макро- та мікросередовища, міжособистісних відносин, особистих якостей управлінців, взаємовідносин агроформувань і рівнів управління. Ця особливість вимагає проведення періодичної оцінки його рівня для опрацювання заходів з оптимізації його формування та використання.1. Рекомендовані в літературних джерелах і застосовувані на практиці показники оцінки ефективності діяльності кадрів управління мають елементи суб’єктивізму. При цьому кадри управління оцінюються за окремими показниками, що характеризують переважно особистісну складову (чисельність, структура, вік, рівень освіти, стан здоров’я тощо), а ефективність їх діяльності – за узагальнюючими результатами господарювання. Це дає змогу встановити лише загальні тенденції у комплектуванні кадрового складу, проте не дозволяє об’єктивно оцінювати кадрово-управлінський потенціал та напрацьовувати науково обґрунтовані заходи щодо його формування і поліпшення використання.
2. Сучасний стан кадрово-управлінського забезпечення агроформувань оцінюється як незадовільний. Основними причинами цього є занепад кадрової роботи на підприємствах, відсутність координаційної підтримки та сприятливого середовища для розвитку кадрової роботи державними органами управління сільським господарством і становлення інформаційно-консультаційних служб.
3. З метою забезпечення об’єктивності та співставності в оцінці управлінських кадрів і поліпшення кадрової роботи слід застосовувати запропоновані інтегральні показники рівня ефективності та зміни рівня ефективності використання кадрово-управлінського потенціалу як середньозважені величини оцінок окремих (факторних) показників, що характеризують організаційну, управлінську й особистісну складові кадрово-управлінського потенціалу та шкалу рівнів ефективності використання кадрово-управлінського потенціалу – наднизький, низький, середній, високий та надвисокий (елітний).

7. Оцінку ефективності використання кадрово-управлінського потенціалу агроформувань доцільно здійснювати за запропонованою методикою з урахуванням впливу на неї державних органів управління сільським господарством, яка передбачає: розрахунок інтегральних показників та визначення за шкалою рівня ефективності використання кадрово-управлінського потенціалу; визначення тенденцій його розвитку; здійснення макроаналізу отриманих результатів для визначення стратегічного напряму дій щодо формування кадрово-управлінського потенціалу та виконання мікроаналізу для опрацювання плану дій з підвищення ефективності його використання.8. З метою покращення кадрової роботи в агроформуваннях доцільно здійснювати планування потреби в кадрах управління, організацію підготовки керівників і спеціалістів (отримання спеціальних знань та підвищення кваліфікації у вищих навчальних закладах, самонавчання, відвідування семінарів, вивчення вітчизняного та зарубіжного передового досвіду, отримання практичних навиків в результаті господарської діяльності, профорієнтація, стажування, наставництво, використання дорадницьких, інформаційно-консультаційних та інших послуг тощо), їх підбір, покращання стану здоров’я тощо. Відзначена актуальність створення вітчизняної системи сертифікації кадрів управління. |

 |