**Турчіна Світлана Григорівна. Кадровий менеджмент в підприємствах АПК : Дис... канд. наук: 08.06.01 – 2007**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Турчіна С.Г. Кадровий менеджмент в підприємствах АПК. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01. – економіка, організація і управління підприємствами. – Сумський національний аграрний університет. – Суми, 2006.  У дисертаційній роботі досліджено теоретико-методичні і прикладні аспекти кадрового менеджменту підприємств АПК на прикладі аграрного сектора Сумської області. Систематизовано сутність кадрового менеджменту і кадрово-менеджерського потенціалу, мотивації персоналу як функції активізації ефективного організаційного розвитку управлінської діяльності. Обґрунтовано особливості кадрового забезпечення аграрних економічних суб’єктів кадрами в умовах структурних соціально-економічних та господарських трансформацій економічного механізму агропромислового комплексу. Проаналізовано стан формування кадрово-менеджерського потенціалу підприємств за структурою кадрів їх кількісно-якісних характеристик з оцінкою впливу людського фактора на підприємницькі результати, ефективність сільського господарства.  Розроблено пропозиції щодо удосконалення кадрового забезпечення в підприємствах аграрного сектора, оптимізації процедури визначення кадрового резерву керівників і спеціалістів та ефективності їх використання. | |
| |  | | --- | | В рамках дисертаційного дослідження автором була розв’язана важлива народногосподарська задача щодо формування та вдосконалення кадрового менеджменту в сільськогосподарських підприємствах АПК.  1.Дослідженнямивстановлено що, реалізація потенціалу організації здійснюється через систему управління, першоосновою якої є управлінські кадри. Функціонально кадри менеджменту є об’єктом і суб’єктом управління, а кадровий менеджмент, як консолідуючий фактор забезпечення взаємодії елементів організаційного розвитку, вважається підсистемою управління людськими ресурсами і опосередковує формування, розвиток та раціональне використання кадрового потенціалу, достатнього для досягнення цілей організації.  2. Теоретично обґрунтовано, що об’єктом галузевого управління людськими ресурсами виступають персонал і кадри. Кадри – це основний (штатний) склад підготовлених, кваліфікованих працівників підприємств, установ і громадських організацій тієї чи іншої галузі діяльності. Під персоналом розуміють весь особовий склад установи, підприємства, фірми, або частину цього складу, виділену за ознакою характеру виконуваної роботи (наприклад, управлінський персонал).  3. В результаті узагальнення теоретико-методичних підходів зарубіжних та вітчизняних вчених дійшли висновку, що визначальною ознакою кадрового менеджменту сільськогосподарських підприємств як адміністративно-управлінської одиниці єкадрово-менеджерський потенціал, який можна визначити як категорію, що охоплює сукупність керівників та спеціалістів із спеціальною управлінською освітою, які функціонують в ринкових умовах, з метою досягнення визначених цілей підприємства шляхом ефективного використання як ресурсів даного підприємства, так і властивих кадрам організаційно-управлінських навичок, здібностей, фахових знань і вмінь.  4. Зазначено, що консолідуючим фактором інтересу кадрів щодо забезпечення ефективного організаційного розвитку виступає мотивація, яка полягає в тому, що мотиваційне поле на стратегічному і тактичному рівнях управління забезпечує досягнення поставлених цілей за рахунок створення сприятливого клімату поведінки кадрово-управлінського персоналу; тому мотивація об’єктивно виступає ефективним і найбільш дієвим інструментарієм впливу на працівника, а також на колектив в контексті забезпечення ефективного кадрового менеджменту.  5.Виконаними дослідженнями підтверджено, щодемографічна ситуація в сільських населених пунктах Сумської області системно погіршується, відбувається зменшення жителів села за рахунок природного скорочення та міграції в місто і за кордон. Це призводить до порушення статево-вікового складу населення і погіршення якісної характеристики трудового потенціалу. Така ситуація вимагає більш раціонального використання людських ресурсів, відтак, розвиток аграрних відносин вимагає значної уваги до кадрового менеджменту, основною складовою якого є кадрово-менеджерський потенціал.  6. Емпіричними дослідженнями встановлено, що сучасний стан кадрово-менеджерського забезпечення агроформувань не відповідає повною мірою вимогам ринкової економіки, що безпосередньо впливає на ефективність функціонування товаровиробників. Невисокий освітній рівень управлінських працівників, домінування серед них керівників-технологів вимагають загострення уваги на питаннях формування кадрово-менеджерського потенціалу в підприємствах аграрного сектора.  7. Виконане дослідження дозволило дійти висновку, що практика організації формування та використання кадрово-менеджерського потенціалу зумовлює недостатній рівень якісного складу зайнятих в управлінні, невідповідність соціально-економічних умов, в яких формувався та використовується кадрово-менеджерський потенціал, реальним можливостям господарювання, що вимагає докорінної перебудови кадрової роботи з одночасним збереженням позитивних надбань в її організації. Важливим напрямком підвищення ефективності формування та використання кадрово-менеджерського потенціалу агроформувань постає організація підготовки керівників, яка полягає у підготовці майбутніх керівників (керівного резерву) та підвищенні кваліфікації працюючих керівників.  8. Доведено, що важливим моментом удосконалення кадрового менеджменту в підприємствах є створення та робота з резервом керівних кадрів. Це дозволить підготувати майбутніх працівників, перевірити кандидатів, відібрати кращих та підготовити їх до ефективної праці на більш високій посаді. З метою удосконалення роботи з кадровим резервом пропонується здійснювати розрахунок оптимальної чисельності кадрового резерву керівників та спеціалістів за допомогою коефіцієнтів.  9. Результативним методом розвитку управлінського потенціалу кадрів визначено планування та здійснення ділової кар’єри керівників і спеціалістів – просування по службі, поєднане з розширенням сфери відповідальності і підвищенням винагороди. Необхідно зміцнити існуючі кадрові служби підприємств кваліфікованими працівниками, де необхідно, створити нові служби, здатні здійснювати ефективний кадровий менеджмент. Слід також переглянути функції і структуру кадрових служб, підвищити їх імідж та відповідальність.  10. Обґрунтовано, що удосконалення кадрової роботи має базуватися на триєдиному підході, тобто одночасній роботі за трьома головними напрямками: а) розвитку теоретичних основ організації кадрової роботи і управління нею; б) раціоналізації технології кадрової роботи і забезпечення ефективного функціонування механізму цієї роботи; в) навчанні суб’єктів всіх рівнів науковим основам ведення кадрової роботи. | |