**Болдуєва Оксана Валеріївна. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах агротехнічного сервісу : Дис... канд. наук: 08.00.04 – 2008**

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

|  |
| --- |
| **Болдуєва О.В. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах агротехнічного сервісу. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК). – Дніпропетровський державний аграрний університет, Дніпропетровськ, 2007.Дисертацію присвячено розробці теоретичних, методичних і практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах агротехнічного сервісу.Досліджено науково-теоретичну сутність трудових ресурсів в агротехнічному сервісі. Визначено теоретичні засади формування вимог до професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Розроблено модель ефективного використання трудових ресурсів в агротехнічному сервісі. Здійснено аналізу сучасного стану ефективності використання трудових ресурсів в агротехнічному сервісі. Обґрунтовано склад та зміст елементів системи “людина-техніка” в агротехнічному сервісі. Узагальнено вплив складності виконуваних ремонтних робіт та кваліфікаційного рівня задіяних трудових ресурсів на його трудомісткість. Удосконалено оцінку ефективності капіталовкладень у розвиток системи “людина-техніка”. Розроблено методичні підходи підвищення ефективності використання трудових ресурсів у системі “людина-техніка”. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації на основі проведених досліджень здійснені теоретичне обґрунтування, методичні й практичні рекомендації щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів в агротехнічному сервісі. Основні висновки зводяться до такого.1. На підставі проведених досліджень науково-теоретичних засад ефективного використання трудових ресурсів на підприємствах агротехнічного сервісу встановлено необхідність урахування задіяних у процесі праці технічних пристроїв, тобто розглянуто загальну систему “людина-техніка”. Якість трудових ресурсів зумовлена наявним трудовим потенціалом підприємства. Під трудовим потенціалом підприємства пропонується розуміти сукупну здатність і можливість у майбутньому його працівників, які володіють певними якісними й кількісними характеристиками, виконувати трудові завдання за певного рівня матеріально-технічного забезпечення та виробничих відносин.2. Використання ситуаційного підходу до управління трудовими ресурсами дало змогу визначити три основні цикли формування вимог до професійно-кваліфікаційного рівня ремонтників на етапах: підготовки персоналу для роботи на існуючому виробництві; підвищення кваліфікації персоналу за умов наявних змін у техніці та технології виробництва з метою забезпечення можливості подальшої трудової діяльності; підготовки персоналу для роботи на виробництві в середньо- та довгостроковій перспективі.3. У процесі дослідження встановлено, що базовими властивостями функціонування системи “людина-техніка” є якість виробничо-технічної бази, система і організація технічного обслуговування та ремонту машин, умови праці і кваліфікаційний рівень трудових ресурсів. Їх узагальнення дало змогу сформувати модель ефективності використання трудових ресурсів у системі “людина-техніка” агротехнічного сервісу основою якої є узгодження місця та ролі трудових ресурсів у виробничому процесі, якості та результативності їх функціонування.4. Аналіз сучасного стану ефективності використання трудових ресурсів в агротехнічному сервісі свідчить про наявну глибоку соціально-економічну кризу. Рівень оплати праці не дає змогу забезпечити ефективної системи стимулювання праці ремонтників, через що наявна висока плинність кадрів, втрата престижності даної професії і, відповідно, як наслідок не відбувається своєчасного оновлення кадрів та забезпечення необхідного рівня підвищення кваліфікації наявних трудових ресурсів. До основних організаційно-технічних заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових ресурсів в агротехнічному сервісі, слід віднести: підвищення кваліфікації працівників; впровадження передових методів та прийомів праці; забезпечення ефективної системи стимулювання праці; удосконалення конструкції машин та устаткування; впровадження прогресивного технологічного оснащення робочих місць.5. Доведено, що на трудомісткість ТО і ремонту в агротехнічному сервісі впливає комплекс факторів, серед яких: умови експлуатації техніки, наробіток з початку експлуатації, кількість одиниць техніки по технологічно сумісних групах, а також кваліфікаційний рівень зайнятих в цих роботах ремонтників. Запропоновано в процесі розрахунку трудомісткості ремонтних робіт визначати коефіцієнт впливу рівня кваліфікації ремонтника, що дозволить більш раціонально завантажити трудові ресурси та виробничі потужності.6. До найбільш важливих елементів системи “людина-техніка”, що впливають на ефективність використання трудових ресурсів в агротехнічному сервісі, слід віднести такі: кадрові дані трудових ресурсів, їх особистісні якості, рівень кваліфікації, технічний рівень робочих місць, організаційний рівень виробничого процесу, умови праці і техніка безпеки на робочих місцях, мотивація праці. Система “людина-техніка” визначає технічні, технологічні, соціально-економічні аспекти поєднання живої та уречевленої праці, а також особистісні якості ремонтників.7. З метою вдосконалення оцінки ефективності капіталовкладень у розвиток системи “людина-техніка” та її раціоналізації в агротехнічному сервісі розроблені такі показники оцінювання: економічний ефект від зміни продуктивності, трудомісткості праці, загального приросту прибутку від капіталовкладень на раціоналізацію системи “людина-техніка”.8. Підвищення якості формування, узгодженості системи “людина-техніка” та відповідно підвищення ефективності використання трудових ресурсів у агротехнічному сервісі доцільно здійснювати на основі комплексного оцінювання професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів, техніко-організаційних умов праці ремонтників та узгодження їх параметрів за такими чотирма критеріями: технічний рівень робочого місця; організаційно-економічний рівень робочого місця; умови праці і техніка безпеки на робочому місці; якісний рівень задіяних трудових ресурсів. У дисертації розроблено методику оцінювання яка включає обґрунтування методичного апарату, алгоритму його проведення та механізму управління розвитком трудових ресурсів у системі “людина-техніка”. |

 |