**Куліпанов Костянтин Олександрович. Підвищення ефективності праці керівників аграрних підприємств: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Харківський національний аграрний ун-т ім. В.В.Докучаєва. - Х., 2005**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Куліпанов К.О. Підвищення ефективності праці керівників аграрних підприємств. - Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 - Економіка, організація і управління підприємствами. – Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва, Харків, 2004.  Дисертація присвячена теоретичним, методологічним та методичним питанням підвищення ефективності праці керівників аграрних підприємств на основі методів економічної оцінки управлінської праці в сільському господарстві. Обґрунтовано методики оцінки економічної ефективності управлінської праці в сільськогосподарських підприємствах і використання цієї оцінки при матеріальному стимулюванні працівників управління. Сформовано рекомендації щодо методичних підходів оцінки ступеня використання підприємницьких здібностей як одного з факторів підприємницької діяльності на основі критеріїв повноти, регулярності, самостійності виконання основних функцій, методів керівництва, умов реалізації підприємницьких здібностей. Запропоновано підходи до формування системи оплати праці керівників та провідних фахівців сільськогосподарських підприємств, методику систематизації факторів, які формують умови реалізації підприємницьких здібностей керівника сільськогосподарських підприємств, що обумовлюють особливості втілення ефективної підприємницької діяльності у сільськогосподарській галузі. Результати наукових розробок можуть бути застосовані на всіх рівнях регіонального управління АПК для атестації, підбору і перепідготовки керівників і працівників. | |
| |  | | --- | | 1. Загальним критерієм оцінки ефективності управлінської діяльності виступає приріст прибутку, що співвідноситься до сільськогосподарського капіталу, як грошової оцінки земельних угідь, людського капіталу і матеріально-технічного капіталу. Обґрунтовано нову модель багатофакторного аналізу в якому виділена частка управлінських витрат у вартості реалізованої продукції, як управлінняємність. Доведено її вплив на норму прибутку до сільськогосподарського капіталу. Об'єкт оцінки - особистості (керівник, фахівець). Мета оцінки - більш раціональне використання управлінської праці і розробка методів її стимулювання. Принцип оцінки: загальність оцінки всіх керівників і фахівців, всебічність, справедливість, порівнянність і гласність.  2. Обґрунтовано методичні підходи в оцінюванні економічної ефективності управлінської праці, яка визначається зростанням прибутку, який співвідноситься з виробничими та управлінськими витратами або зростанням прибутку до сукупного сільськогосподарського капіталу як грошової оцінки земельних, трудових та матеріально-технічних ресурсів. Побудовано шести факторну модель, яка дозволяє виявити результативність управлінської праці та ефективно керувати виробництвом. Встановлено, що оцінка економічної ефективності управлінської праці в сільськогосподарських підприємствах здійснюється за виробничими результатами керованими об’єктами з урахуванням об’єктивних умов щодо управління. Пропонується використовувати коефіцієнти рівня керованості, які виникають у проблемних ситуаціях, та коефіцієнти їх розв’язання.  3. Для порівняльної оцінки керівника і фахівця доцільно його сукупність функцій розбити на три групи: складність і відповідальність, напруженість роботи й умови роботи. Кожна група має ознаки, елементи управлінської діяльності: масштаб керівництва, підприємницький ризик, матеріальна, моральна відповідальність, комплексність функцій, прояв волі, напруга пам'яті, напруга уваги, прояв творчих здібностей, фізична напруга, урахування спеціалізації, концентрації, природних умов.  4. На підставі аналітичної побудови елементів оцінки управлінської діяльності залежно від розмірів за чисельністю працівників обґрунтовуються коефіцієнти оцінки управлінської роботи, що дозволяють визначити сукупну посадову оцінку керівника, фахівця, виконавця. На основі аналітичної оцінки управлінської діяльності запропоновано побудувати таблицю тарифікації управлінської праці і використовувати її для матеріального стимулювання працівників.  5. Загальним критерієм оцінки ефективності виробничої діяльності колективу сільськогосподарського підприємства є досягнення приросту сільськогосподарського виробництва отриманого з найменшими витратами, тобто це маса прибутку, створена використанням сільськогосподарського капіталу. Частковими критеріями є: підвищення родючості землі, продуктивності тварин, їх збереження, урожайність культур, зниження собівартості одиниці продукції і т.п. При визначенні критеріїв та показників оцінки ефективності управлінської праці об’єктом оцінки є особистість (керівник, спеціаліст). Мета оцінки – більш раціональне використання їх праці та пошук методів її стимулювання. Принцип оцінки: загальність, всебічність, справедливість, порівнянність, гласність.  6. Запропонована система оплати праці керівників і фахівців яка складається з основної оплати праці, обумовленою тарифною сіткою, винагороди за ріст вартості реалізованої продукції рівного однієї третини від кожного відсотка приросту реалізації, як додавання до основної зарплати, дивідендів чи акції на пай, відрахувань з фонду матеріального заохочення (прибутку) і премії за рахунок росту чистої продукції.  7. Пропонується для визначення ефективності впливу праці управлінських керівників на підвищення норм прибутку в сільськогосподарських підприємствах шестифакторна модель, яка включає використання показників амортизацієємності, зарплатоємності, податкоємності, матерілоємності, капіталоємності і управління ємності, як частки витрат на управління у вартості реалізованої продукції.  8. Пропонується використання багатофакторного кореляційно-регресивного аналізу обсягу виробництва валової продукції, числа середньорічних робітників на одного управлінця, фондооснащеність, кількість сходинок управління, як основних резервів підвищення ефективності праці управлінців для виявлення взаємозв’язку між ефективністю управлінської праці та факторами, які впливають на неї.  9. Преміювання збільшення чистої продукції доцільно будувати на 1 гривню основної оплати. Пропонується величину прибутку ділити на фонд дивідендів (20%), фонд розвитку виробництва (30%), фонд матеріального стимулювання (40%) для винагороди передових працівників та активну роботу спеціалістів та “нормальний прибуток” – 10%, як компенсацію керівника за його здатність керувати, за проявлений виправданий ризик підприємницької діяльності.  10. Пропонується впровадити сітку тарифікації управлінського складу підприємств АПК, яка ґрунтується на 12 елементах оцінки керівників та спеціалістів, як базу для формування основної заробітної плати. | |