

65.32
Л68

А
Справочно-
информационный
отдел

На правах рукописи

ЛОВЧИКОВА Елена Ионовна

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
КАДРАМИ УПРАВЛЕНИЯ
(на материалах Орловской области)**

Специальность 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством
(15. экономика, организация и управление предприятиями, отраслями,
комплексам: АПК и сельское хозяйство)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Издательство ОрелГАУ, 2006, Орел, Бульвар Победы, 19.
Заказ 12/1. Тираж 100 экз.

Орел – 2006

ОГАУ
БИБЛИОТЕКА
б/и _____

3
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Диссертационная работа выполнена на кафедре «Организация предпринимательской деятельности и менеджмента в АПК» ФГОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук,
профессор
Прока Нина Ивановна

ы: доктор экономических наук,
профессор, академик РАСХН
Михалев Анатолий Андреевич

кандидат экономических наук, доцент
Зверева Галина Петровна

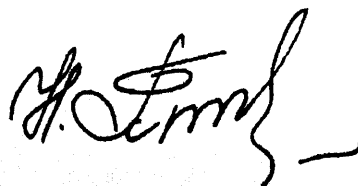
ГНУ НИИ экономики и организации
АПК Центрально - Черноземного
района РФ

дится «22» сентября 2006 года в 14 часов на заседа-
Д 220.052.02 по экономическим наукам при ФГОУ
енный аграрный университет по адресу: 302028,
экономический факультет ОрелГАУ, ауд. 502.

ознакомиться в библиотеке ФГОУ ВПО
ий аграрный университет».
злать в Диссертационный совет по адресу:
а Родина, 69.

Автореферат разослан «21» августа 2006 года.

Ученый секретарь
диссертационного
совета, доктор
экономических наук,
профессор



Н.И. Прока

Актуальность темы исследования. Формирование в сельском хозяйстве надежной системы обеспечения кадрами управления, эффективного механизма ее регулирования и на этой основе обеспечение устойчивого развития аграрного сектора - одна из приоритетных и наиболее острых общегосударственных проблем. В то же время, несмотря на предпринимаемые в последние годы меры по стабилизации кадровой ситуации, положительных качественных изменений в обеспечении аграрного сектора кадрами управления не произошло. Сельское хозяйство по-прежнему остается практически единственной отраслью, где удельный вес кадров, имеющих профессиональное образование, за последнее десятилетие не увеличился.

Многоукладность аграрной экономики обусловила не только многообразие форм собственности, организационно-правовых форм хозяйствования, но и вызвала значительный отток высококвалифицированных руководителей и специалистов отрасли в другие сферы деятельности, коммерческие структуры. Это породило серьезные проблемы в системе кадрового обеспечения сельского хозяйства, что привело к возникновению реальных противоречий. С одной стороны, накопленный опыт и знания, стремление реализовать достигнутый уровень компетентности руководителей и специалистов, с другой - самый низкий уровень заработной платы, отсутствие реальных возможностей применения профессионального мастерства. Отсюда постоянный поиск работы в эффективно функционирующих структурах, что порождает не только потенциальную, но и высокую реальную текучесть кадров, в первую очередь, квалифицированных руководителей и специалистов.

В процессе аграрных преобразований существенно снизились социально-профессиональные показатели руководителей и специалистов по уровню образования, возрасту, стажу управленческой деятельности, возросла текучесть кадров. Наряду с этим, крайне низким остается использование потенциала подготовленного кадрового резерва руководителей, неэффективна система непрерывного и дополнительного профессионального образования. Все это, обуславливает необходимость комплексного подхода к решению проблемы формирования системы обеспечения сельского хозяйства управленческими кадрами, ее структурного построения, взаимоувязки отдельных элементов, оценки внешних и внутренних факторов, обеспечивающих ее развитие и функционирование. Одновременно требуется ускорить темпы совершенствования кадровых отношений, наполнение их рыночными принципами и критериями для повышения престижности сельскохозяйственного труда и авторитета сельскохозяйственных руководителей и специалистов. Вследствие этого, рыночные преобразования в сельском хозяйстве, в качестве важнейшей выдвигают проблему повышения качественной характеристики персонала, участвующего в управлении сельскохозяйственным производством. Вышеизложенное определило выбор темы диссертационного исследования, ее актуальность и практическую значимость.

Состояние изученности проблемы. Изучению вопросов кадрового обеспечения организаций различных отраслей, и в том числе сельского хозяйства, в научной литературе уделяется достаточно серьезное внимание. Широкий спектр проблем процесса воспроизводства кадров управления исследован в работах отечественных и зарубежных ученых в области кадрового менеджмента, социальной психологии, методологии

переподготовки и повышения квалификации кадров управления в сфере агропромышленного производства. Весомый вклад в эти исследования внесли ученые-агроарии Р.Х. Адуков, А.И. Гулейчик, Н.К. Долгушкин, В.А. Ковалев, А.В. Козлов, Ю.Б. Королев, В.Д. Коротнев, А.В. Медведев, Б.П. Панков, В.А. Скирдонов, И.Г. Ушачев, В.Ф. Урусов, Б.И. Шайтан, И.Ф. Хицков и др.

Отдельные вопросы совершенствования системы работы с управленческими кадрами нашли отражение в трудах В.Я. Горина, М.М. Жигалина, Е.Ф. Злюбина, А.А. Михалева, В.Г. Новикова, Н.А. Пиличева, А.В. Пошатаева, Н.И. Прока, Л.Н. Рудь.

Применительно к другим отраслям народного хозяйства, но в тоже время актуальными и для агропромышленного комплекса являются работы Н.П. Беляцкого, Б.Н. Герасимова, В.А. Дятлова, А.П. Егоршина, Л.Н. Зудиной, А.Я. Кибанова, Г.Э. Слезингера, Э.А. Уткина.

Среди зарубежных исследователей в первую очередь следует выделить - П.Ф. Друкера, М. Вудкока, М.Х. Мескона, Д. Френсиса, Л. Якокку и др.

Тем не менее, комплексных научных исследований, связанных с региональными особенностями формирования управленческих кадров, недостаточно. Многие аспекты данной проблемы продолжают оставаться дискуссионными. Поэтому обобщение имеющегося опыта, критическое его осмысление с учетом изменившихся условий, необходимость решения поставленных вопросов предопределили цель, задачи и структуру диссертационного исследования.

Цель и задачи исследования. Цель исследования заключается в разработке научных положений и практических рекомендаций по совершенствованию региональной системы обеспечения сельскохозяйственных организаций кадрами управления. Достижение поставленной цели предусматривает решение следующих задач:

- рассмотреть и обобщить теоретические подходы к категории «кадры управления», и систематизировать специфические особенности сельскохозяйственного производства с позиции формирования управленческих кадров в аграрном секторе экономики;
- определить концептуальные основы построения системы работы с кадрами управления, а также выявить основные принципы ее функционирования в контексте кадровой политики организаций;
- изучить зарубежный опыт формирования кадров руководителей и специалистов для аграрного сектора экономики;
- провести анализ количественных и качественных характеристик управленческих кадров и современного состояния региональной системы их воспроизводства для сельского хозяйства;
- выявить закономерности и степень взаимосвязи между насыщенностью организаций аграрного сектора специалистами и результатами хозяйственной деятельности;
- обозначить приоритетные направления совершенствования региональной системы обеспечения сельскохозяйственных организаций кадрами управления;
- составить прогноз перспективной потребности в специалистах для аграрного сектора региона;
- обосновать приоритетность социального развития сельских территорий с целью улучшения использования и закрепления квалифицированных кадров в сельскохозяйственном производстве.

Объектом исследования являются кадры руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций, на примере которых рассмотрены основные направления совершенствования кадрового обеспечения в современных условиях.

Предмет исследования составляет взаимообусловленная совокупность управленческих, организационных, социально-экономических, правовых отношений, возникающих в процессе обеспечения сельскохозяйственных организаций кадрами управления.

Теоретическую и методологическую базу исследования составили основные положения и научные разработки ведущих отечественных и зарубежных ученых, посвященные проблемам формирования кадров управления организаций различных отраслей, в том числе сельского хозяйства, нормативно-правовые акты Президента и Правительства РФ по вопросам развития агропромышленного комплекса и аграрного образования, федеральная и региональная программы кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства, социального развития села, рекомендации РосНИИ-кадры, ВНИИЭТУСХ, ВНИИЭСХ по исследуемой проблеме, материалы научно-практических конференций.

В процессе исследования применялись следующие методы: абстрактно-логический (при постановке цели и задач, обосновании рабочих гипотез по различным проблемам); аналитический (для качественно-количественной оценки кадров руководителей и специалистов, демографической ситуации и других вопросов); экономико-статистические (при построении регрессионной зависимости в рамках факторной модели и определении значимости ресурсного потенциала); монографический (при исследовании хозяйствующих субъектов); сравнения и сопоставления (при оценке предполагаемых схем и вариантов развития определенных процессов), а также расчетно-конструктивный, нормативного планирования, социологический и другие.

В качестве информационной базы использовались: официальные данные статистической отчетности по Российской Федерации и Орловской области, данные годовой бухгалтерской отчетности, ведомственные статистические наблюдения о численности, составе и движении работников, замещающих должности руководителей и специалистов в сельскохозяйственных организациях (форма № 1-К годовая) по сельскохозяйственным и административным районам Орловской области, справочная и нормативная литература, авторские материалы.

Научная новизна диссертационной работы заключается в комплексном исследовании и разработке концептуальных подходов к формированию системы обеспечения сельскохозяйственных организаций кадрами управления, обосновании необходимости ее совершенствования на региональном уровне в сочетании с реализацией приоритетных направлений государственной политики по развитию аграрного сектора. Это подтверждается следующими научными результатами:

- уточнен содержательный аспект и рассмотрены основные классификационные признаки категории «кадры управления», что позволило систематизировать специфические особенности сельскохозяйственного производства с позиции формирования управленческих кадров в аграрном секторе экономики;
- выделены наиболее значимые элементы системы работы с кадрами управления, способствующие ее рациональному построению в контексте кадровой политики организаций, что послужило основой для определения направлений развития региональ-