**Гамаль Абдулгафур Мохамед. Управління персоналом в умовах розвитку ринкових відносиннку : Дис... канд. наук: 08.06.01 – 2003**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Гамаль А.М. Управління персоналом в умовах розвитку ринкових відносин. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю – 08.06.01 – Економіка, організація і управління підприємствами. – Донецький державний університет економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, Донецьк, 2002.  У дисертації теоретично досліджено класичні та сучасні концепції управління персоналом, його структуру, зміст і мотивацію праці. Проведено структурно-функціональний аналіз управління персоналом і його розвитком, досліджено стимулювання праці менеджерів на підприємствах. Виявлено тенденції і розраховано довгострокові прогнози потріб у фахівцях та інвестиціях на їх підготовку. Подальший розвиток одержало ранжирування посад в умовах становлення ринкових відносин. Розроблено основні напрямки удосконалювання управління персоналом сформульовані принципи і основи формування цілеспрямованої кадрової політики, рекомендації з їх практичної реалізації. Запропоновано оптимальну модель поводження персоналу при стимулюванні праці. | |
| |  | | --- | | В дисертації вирішено завдання удосконалення методів управління персоналом в умовах розвитку ринкових відносин. Зокрема зроблено ряд висновків і рекомендацій.  1 Сучасні теорії наукового управління персоналом багато в чому базуються на класичних концепціях наукової організації праці й адміністративного управління, що дотепер не втратили свого наукового й практичного значення.  2 Основою розвитку трудового потенціалу, формування його ціннісних орієнтацій і інтересів є мотивація праці. Однак, незважаючи на безумовне визнання наукової і практичної значимості мотивації в управлінні персоналом, основний акцент у її розумінні робиться на психологічний фактор і недостатню увагу, стратегічну роль мотивації у формуванні ціннісних орієнтацій, розвиток трудового потенціалу підприємств і організацій, досягнення ними перспективних цілей, які вбирають такі важливі поняття як зусилля, здатність, результати, винагорода й сприйняття у межах єдиної взаємозалежної системи.  3. Робота з персоналом повинна стати системною і комплексною при удосконалюванні форм, методів і механізму кадрового менеджменту з урахуванням взаємозв'язків і інтеграції функцій управління трудовою діяльністю, кадрами й соціальним розвитком.  4. Проведене соціологічне опитування показало, що застосовування на підприємствах Республіки Ємен системи матеріального стимулювання не сприяє досягненню високої соціально-економічної ефективності й реалізації трудового потенціалу менеджерів, не забезпечує досягнення накреслених цілей. За результатами дослідження, проведеного в період переходу до ринкових відносин, найбільш ефективною системою стимулювання праці менеджерів можна вважати систему участі в доходах підприємства, але з урахуванням її конкретних умов.  5 У Республіці Ємен існує вкрай низький рівень галузевої забезпеченості фахівцями. Для ліквідації дефіциту фахівців необхідно довести інвестиції до 8,5 млрд. доларів на рік. З цією метою поряд зі збільшенням державного фінансування необхідно залучити всі можливі джерела фінансування, у тому числі засобів підприємств, громадян, інвестиційних, страхових та інших фондів. Формування і діяльність таких фондів повинна активно підтримувати й регулювати держава.  6. Перехід до ринкової економіки радикально змінює систему управління персоналом, викликає необхідність поновлення застарілої організаційної і професійно-посадової структури, створення нових підрозділів і посад, визначення їхнього рангу в загальній структурі управління, залучення фахівців, що мають нові знання щодо зміни тарифів і ставок посадових окладів з обліком галузевих і внутрішньофірмових особливостей.  Для успішної реалізації результатів дослідження рекомендується здійснити ряд практичних заходів.  1. Керівникам і кадровим службам організацій, виходячи з вітчизняного й зарубіжнного досвіду управління персоналом, необхідно забезпечити стабільність зайнятості й службового становища працівників, розробити довгострокові програми, що виключають раптові масові звільнення, направити діяльність на створення й поліпшення організації робочих місць, удосконалити оплату й стимулювання роботи працівників на основі об'єктивної оцінки їхнього трудового внеску, розширити пільги й привілеї, створювати умови для систематичного підвищення кваліфікації.  2. У процесі стратегічного планування потреб у фахівцях, їх підготовки, ступеня забезпеченості ними на макро- і мікрорівнях рекомендується використовувати основні положення пропонованих методик.  3. При найманні персоналу варто виходити з професійно-кваліфікаційних, фізіологічних, психомотиваційних та інших специфічних характеристик, що дозволяють визначити основні потенційні можливості, мотиваційний механізм, конкретні бажання і переваги працівників.  4. Комплексне й послідовне реформування застарілої системи управління персоналом, ликвідацію бюрократичних структур варто здійснювати на основі виробленої методики оцінки й ранжирування посад з урахуванням ринкових і внутрішньофірмових особливостей. Ця методика може зробити істотну практичну допомогу не тільки відділам кадрів, бухгалтерії, плановим і фінансовим службам при встановленні обґрунтованих окладів і тарифних ставок, але й іншим підрозділам для здійснення поточної і перспективної роботи при підборі, розміщенні, оцінці, стимулюванні й просуванні персоналу підприємств усіх форм власності, незалежно від видів і масштабів їхньої діяльності.  5. Необхідно суттєво підвищити статус кадрових служб, покликаних розробляти й реалізовувати організаційну структуру підприємств, їхню кадрову політику, стратегію і тактику. Кадрові служби повинні бути укомплектовані кваліфікованими фахівцями соціального управління, організаційного проектування, соціології праці, психології й інших галузей знань.  6. Вважається доцільним об'єднати всі структурні підрозділи, що займаються управлінням персоналу і знаходяться у різному підпорядкуванні, у єдину кадрову службу під керівництвом віце-президента з персоналу. Організаційною основою єдиної кадрової служби повинна стати інтеграція її основних функцій. | |