**Попов Олександр Сергійович. Управління трудовими ресурсами як складовою конкурентоспроможності промислового підприємства: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський національний економічний ун-т. - Х., 2005**

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

|  |
| --- |
| **Попов О. С. Управління трудовими ресурсами як складовою конкурентоспроможності промислового підприємства. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка и політика. – Харківський національний економічний університет. – Харків, 2005.У дисертації удосконалено класифікацію трудових ресурсів підприємств з використанням додаткових ознак: рівня ризику, мотиваційної орієнтації, затребуваності і місця роботи. Доповнено основні положення процесу управління трудовими ресурсами на основі маркетингового підходу і поняття готовності. Запропоновано поняття готовності трудових ресурсів підприємства до використання і професійного вдосконалення, її класифікацію за об'єктом і типом прояву.Розроблено методичні рекомендації з інтегральної оцінки рівня використання трудових ресурсів як складової конкурентоспроможності промислових підприємств з використанням методів статистичного аналізу, яка ґрунтується на системі інтегрального і часткових показників.Запропоновано методичний підхід до матеріальної мотивації трудових ресурсів підприємства за допомогою розрахунку розміру заохочувальних виплат в структурі фонду оплати праці на основі типу динаміки показника рентабельності підприємства.Розроблено систему управління кар'єрним зростанням менеджерів на промислових підприємствах з використанням основної і додаткової програм, методики оцінки готовності до кар'єрного зростання і системи показників оцінювання результатів. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації поставлено і вирішено сукупність важливих науково-практичних задач економіки праці й ефективного управління трудовими ресурсами як складовою конкурентоспроможності промислових підприємств. Результати проведених досліджень дозволяють зробити такі теоретичні і практичні висновки.1. Запропоновано класифікацію трудових ресурсів за ознаками: спеціальність, професія, особистісні характеристики, вік, рівень ризику, кваліфікація, мотиваційна орієнтація, затребуваність, місце роботи, виконувані функції, додатковими з яких є: рівень ризику, мотиваційна орієнтація, затребуваність, місце роботи. Її запровадження підвищить об'єктивність подальших досліджень трудових ресурсів. Доведено, що в управлінні трудовими ресурсами доцільно використовувати загальні принципи (гнучкості, єдності теорії і практики, ієрархічності, комплексності, науковості, нетрадиційності, зворотного зв'язку, об'єктивності, постійного контролю, прогнозування, простоти організації, системності, вдосконалення, стійкості, ефективності) і часткові (автономії, демократичності, єдиноначальності, колегіальності, лідерства, оптимального поєднання централізації і децентралізації в управлінні, орієнтації на цінності, відповідальності, розуміння важливості завдання, правильного підбору і розстановки кадрів, правової регламентації, розподілу праці, відповідності результату зусиллям, змагальності, соціальної орієнтації управління, стимулювання).2. Основні положення процесу управління трудовими ресурсами в сучасних умовах доповнено пропозиціями щодо використання маркетингового підходу на етапах планування, набору та відбору трудових ресурсів; поняття готовності трудових ресурсів і підприємства до їх вдосконалення; системного підходу; розподілу показників на екстенсивні й інтенсивні; результатів вивчення потреб і можливостей щодо вдосконалення трудових ресурсів, як з боку підприємства, так і з боку трудових ресурсів; поняття готовності трудових ресурсів до вдосконалення; постійного моніторингу їх стану; соціального підходу, що полягає у врахуванні відмінностей трудових від інших видів економічних ресурсів; матеріального і нематеріального стимулювання; постійного вдосконалення системи управління трудовими ресурсами; інтелектуального потенціалу трудових ресурсів для підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства; врахування зв'язку трудових ресурсів як складової конкурентоспроможності підприємства з рештою складових; стимулювання самоменеджменту трудових ресурсів і створення сприятливих умов для його здійснення. Розроблені пропозиції дозволяють забезпечити конкурентоспроможність промислових підприємств в сучасних умовах за рахунок підвищення ефективності процесу управління трудовими ресурсами на всіх етапах.3. Запропоновано поняття готовності трудових ресурсів підприємства до використання та професійного вдосконалення, яке є сукупністю можливостей і потреб, як з боку підприємства, так і з боку трудових ресурсів. Наведено класифікацію готовності за об'єктом (готовність підприємства, що включає потреби і можливості підприємства до вдосконалення трудових ресурсів, готовність трудових ресурсів, яка являє потреби і можливості трудових ресурсів до вдосконалення, та загальна готовність, що є синтезом готовностей трудових ресурсів і підприємства до вдосконалення) і типом прояву (латентна, що виражається в наявності можливостей і мотивів до вдосконалення, та явна, яка крім можливостей і мотивів включає дії щодо вдосконалення).4. Обґрунтовано і розроблено методичні рекомендації з інтегральної оцінки рівня використання трудових ресурсів на промислових підприємствах, яка передбачає розрахунок інтегрального та часткових показників за такими напрямками: виробничий, віковий, психологічний, оплата праці, інтелектуальний капітал, вдосконалення трудових ресурсів, рух трудових ресурсів, професіонально-кваліфікаційна структура. Використання методики забезпечить наочність, оперативність і гнучкість оцінки рівня використання трудових ресурсів.5. Розроблено методичний підхід з підвищення стимулюючого ефекту матеріальної мотивації, який полягає в розрахунку і зміні обсягу заохочувальних виплат в структурі фонду оплати праці на підставі типу динаміки показника рентабельності підприємства. Якщо динаміка позитивна, доцільно збільшувати обсяг коштів, що спрямовуються на заохочувальні виплати, пропорційно зростанню рентабельності підприємства, якщо динаміка негативна, то слід зменшувати обсяг необов'язкових виплат фонду оплати праці, що включаються в додаткову заробітну плату, пропорційно зниженню значення даного показника, якщо динаміка рентабельності відсутня, то структура фонду оплати праці залишається незмінною. Впровадження запропонованого методичного підходу підвищить ефективність праці персоналу підприємства за рахунок зростання його матеріальної мотивованості.6. Запропоновано систему управління кар'єрним зростанням менеджерів на промислових підприємствах, в якій використовуються пропозиції щодо впровадження основної і додаткової програм. Зарахування менеджерів до їх складу здійснюється на підставі оцінок готовності до кар'єрного зростання. В основну програму включають працівників, що одержали високі оцінки рівня готовності, в додаткову – тих, хто отримав середні, а особи, що одержали низькі оцінки, в програму кар'єрного зростання не включаються. Використання розроблених пропозицій дозволить підвищити об'єктивність просування менеджерів і забезпечити одночасне врахування інтересів як підприємства, так і працівників. Оцінити ефективність функціонування основної і додаткової програм управління кар'єрним зростанням, а також посадовим просуванням без використання програм можливо за допомогою розробленої системи показників.7. Використання теоретичних положень дисертаційного дослідження забезпечить об'єктивність і гнучкість подальших досліджень трудових ресурсів. Комплексне впровадження практичних пропозицій на промислових підприємствах підвищить ефективність управління їх трудовими ресурсами і забезпечить зростання конкурентоспроможності. |

 |