**Машталер Вікторія Вадимівна. Механізм формування кадрового менеджменту в ефективній діяльності підприємства.- Дисертація канд. екон. наук: 08.00.04, Хмельниц. нац. ун-т. - Хмельницький, 2014.- 193 с.**

* МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

* На правах рукопису

МАШТАЛЕР ВІКТОРІЯ ВАДИМІВНА

УДК 331.108:658 (477)

**МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

**В ЕФЕКТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами

(за видами економічної діяльності)

Дисертація

на здобуття наукового ступеня

кандидата економічних наук







ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ-2014

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ЗМІСТ | С. |
| ВСТУП | | 3 |
| РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ | | 10 |
| * 1. 1.1 Аналіз наукових підходів, основних концепцій та методів становлення кадрового менеджменту підприємств | | 10 |
| 1.2 Кадровий потенціал підприємства як основа ефективного менеджменту промислових підприємств | | 39 |
| * 1. 1.3 Оцінка кадрового менеджменту в системі ефективної діяльності персоналу підприємства | | 55 |
| Висновки до першого розділу | | 67 |
| РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ СТАНУ ТА ФАКТОРІВ АКТИВІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ | | 70 |
| 2.1. Кадровий менеджмент машинобудівних підприємств Хмельниччини у забезпеченні господарської діяльності | | 70 |
| 2.2. Вплив факторів на формування ефективного кадрового менеджменту підприємств | | 93 |
| 2.3. Визначення системи показників активізації кадрового менеджменту машинобудівних підприємств | | 102 |
| Висновки до другого розділу | | 115 |
| РОЗДІЛ III. РОЗРОБКА МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ | | 118 |
| 3.1. Складові елементи механізму формування кадрового менеджменту промислового підприємства | | 118 |
| 3.2. Моніторинг бальної оцінки кадрового менеджменту промислових підприємств | | 134 |
| 3.3. Визначення рівня ефективності кадрового менеджменту машинобудівних підприємствах | | 142 |
| Висновки до третього розділу | | 150 |
| ВИСНОВКИ | | 152 |
| ДОДАТКИ | | 155 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | | 175 |

ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Протягом багатьох років людському чиннику в бізнесі надавалась другорядна роль, підпорядкована фінансовим і виробничим завданням підприємства. Розвиток ринкової економіки, пов'язаний з процесом формування нових економічних відносин, змусив по новому звернути увагу на деякі теоретичні аспекти кадрового менеджменту, критично переосмислити проблеми, що виникли, виробити адекватні сучасним умовам розвитку економіки підходи до вирішення цього питання.

Світовий досвід управління виробництвом переконує, що вирішальним чинником стабільного й тривалого функціонування різноманітних організацій, їхнього поступального розвитку є високоякісний менеджмент, у широкому розумінні, й кадровий менеджмент, зокрема.

Проблеми кадрового менеджменту промислових підприємств в ринкових умовах, що розвиваються, досліджені недостатньо, не існує єдиного підходу щодо формування його складу та сутності, відсутня методика визначення доцільної планової чисельності та якісного складу персоналу в період різких змін обсягів виробництва, практично відсутні і навіть не обговорюються концепції та програми перспективного розвитку і ефективного використання персоналу, бракує методів щодо забезпечення індивідуального підходу у питаннях зацікавлення найманих працівників в кінцевих результатах діяльності підприємства.

Донедавна у вітчизняній теорії та практиці не було єдиної думки щодо визначення змісту кадрового менеджменту, однак нині прослідковується тенденція до виділення ролі кадрового менеджменту в системі управління діяльністю промислового підприємства. Найбільш близькими до проблеми, що досліджується, можна назвати публікації провідних економістів у галузі кадрового менеджменту, зокрема Й.С. Завадського [62], О.В. Баєва [8], П. Друкера [56], Г.В. Щокіна [173], А.А. Янковської [177]. Також теоретичні і методичні основи управління персоналом, формування ефективності управлінського персоналу та інші питання розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як: А. Алістаєва (Федорук) [1], О. Амосов [3], Д. Богиня [16], М. Войнаренко [36], М. Ведерніков [27], В. Веснін [29], Н. Гавкалова [39], П. Друкер [55], О. Єгоршин [54], А. Кібанов [60], М. Мартиненко [83], В. Нижник [98], О. Орлов, [102], А. Тельнов [143] та ін.

Однак, аналіз літературних джерел та підходів вчених з даної проблематики дозволяє зробити висновки, що питання підвищення ефективності використання кадрового менеджменту на промислових підприємствах ще не отримали належного розвитку, а окремі аспекти даної проблеми залишаються малодослідженими та потребують подальшої оцінки і розвитку з урахуванням змін, що відбуваються в економіці України.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційну роботу виконано відповідно до тематики науково-дослідних робіт Хмельницького національного університету. Так, у процесі виконання держбюджетної роботи №5Б-2012 «Підвищення конкурентного потенціалу в системі ефективного управління промисловими підприємствами» (номер держреєстрації 0112U002248) автором здійснено аналіз плинності кадрів, фонду робочого часу, складу, структури персоналу, продуктивності зта результативності персоналу, заробітної плати та аналіз персоналу за віком, освітою та стажем роботи окремих промислових підприємств та госпдоговірної роботи №15-2011 «Механізм адаптації та управління ризиками у діяльності промислових підприємств (номер держреєстрації 0111U005886) автором розглянуто сутність механізму формування кадрового менеджменту та визначено основні його складові елементи притаманно до конкретного промислового підприємства.

**Мета і завдання дослідження**. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування та розробка теоретико-методичних основ формування механізму кадрового менеджменту на промислових підприємствах.

Для досягнення поставленої мети в ході підготовки дисертаційної роботи необхідно було вирішити такі основні завдання:

* здійснити аналіз існуючих підходів щодо становлення кадрового менеджменту промислових підприємств;
* розглянути кадровий потенціал, як основу ефективного управління промисловим підприємством;
* розглянути процедуру оцінки кадрового менеджменту;
* здійснити аналіз кадрового потенціалу машинобудівних підприємств Хмельниччини;
* систематизувати фактори формування кадрового менеджменту;
* визначити систему показників активізації кадрового менеджменту підприємства;
* удосконалити складові елементи та побудувати механізм кадрового менеджменту в ефективній діяльності підприємства;
* розробити моніторинг бальної оцінки кадрового менеджменту промислових підприємств;
* визначити рівень ефективності кадрового менеджменту машинобудівних підприємств**.**

**Об’єктом дослідження** є процеси формування кадрового менеджменту в ефективній діяльності підприємств.

**Предметом дослідження** є теоретико-методичні та прикладні основи побудови механізму формування кадрового менеджменту підприємств.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дисертаційного дослідження є сукупність принципів, загальнонаукових методів та способів кадрового менеджменту.

Теоретичною основою дослідження є закони економічної науки, наукові концепції та теорії, розробки провідних вітчизняних та зарубіжних вчених та науковців в галузі управління персоналом.

Для досягнення поставленої мети і вирішення поставлених завдань у роботі використовуються загально-наукові та спеціальні методи: історичний та еволюційний – для аналізу послідовності розвитку наукової думки щодо формування сутності основних понять теорії кадрового менеджменту; системний аналіз – для вирішення проблем спільних для всієї системи в цілому; класифікаційно-аналітичний – для класифікації факторів, що впливають на процеси і явища; статистичний аналіз – для оцінки стану підприємств машинобудування в посткризовий період; статистико-економічний – для прогнозування і перспективного планування економічних процесів, а також для розробки програм і рекомендацій подальшого ефективного розвитку кадрового менеджменту промислових підприємств; графічний – для наочного подання отриманих результатів.

**Інформаційною базою дослідження** є Закони України, Постанови Кабінету Міністрів України, Укази Президента України, статистичні дані Державного комітету статистики України, законодавчі акти, періодичні видання, наукові збірки, монографії та наукові видання вітчизняних і зарубіжних вчених, матеріали фінансової звітності та звітів з праці окремих машинобудівних підприємств.

**Наукова новизна одержаних результатів**. Найбільш вагомими теоретичними та практичними результатами, що характеризують новизну дослідження і особистий внесок здобувача, є такі:

*вперше:*

**-** розроблено механізм формування кадрового менеджменту, який грунтується на певних законах і закономірностях становлення та включає визначені цілі, методи, принципи, важелі впливу, систему активізації та бальної оцінки персоналу на основі проведення періодичного моніторингу показників внутрішнього і зовнішнього середовища, визначення оптимального впливу складових на кадровий менеджмент з метою підвищення ефективної діяльності підприємства на основі використання кадрового потенціалу, отримання конкурентних переваг (стор. 124-135);

***удосконалено:***

- систему показників активізації кадрового менеджменту, яка включає: науково-технічні, економічні та структурно-організаційні складові і дозволяє, на відміну від існуючих підходів, комплексно оцінити кадровий менеджмент на підприємстві для подальшої його активізації (стор. 110-115);

-  процедуру моніторингу кадрового менеджменту, яка складається з шести етапів: визначення мети, вибір методів, конкретизація його об’єктів, формування баз фактичних даних за об’єктами, визначення критеріїв, за якими він здійснюється та систематизації і структурування інформації для прийняття управлінських рішень; ця послідовність, на відміну від існуючих підходів, формує передумови для забезпечення якісних управлінських процесів на всіх рівнях та сприяє забезпеченню системи підтримки прийняття управлінських рішень (стор. 136-139);

* модель бальної оцінки кадрового менеджменту, яка включає складові елементи: ділові якості, трудову поведінку та результати роботи персоналу, що дозволяє визначити пріоритети розвитку працівників, що, на відміну від існуючих підходів, дозволяє визначити ступінь відповідності якостей працівника його трудовій поведінці, результатів діяльності встановленим вимогам та визначати рівень кваліфікації працівників, знань, навичок, здібностей, дає можливість оцінити ділові та моральні якості персоналу (стор. 136-143);

*дістало подальший розвиток**:*

* визначення поняття кадрового менеджменту як ієрархічного управління потребами підприємства у висококваліфікованих кадрах, заснованого на ефективному врівноваженні ініціативи, комунікації та мотивації персоналу з метою забезпечення конкурентоспроможності і досягнення цілей у коротко- та довгостроковій перспективі (стор. 10-17);
* визначення поняття кадрового потенціалу як сукупності професійно-кваліфікаційних, трудових, психологічних та фізіологічних компонентів персоналу, які спрямовані на досягнення максимально можливого результату проведення ефективного кадрового менеджменту у внутрішньому і зовнішньому середовищі функціонування для забезпечення ефективної діяльності підприємства. Це визначення, на відміну від існуючих підходів відображає ступінь ефективності функціонування підприємства у досягненні максимального кінцевого результату діяльності при оптимальному використанні кадрових, виробничих і фінансових ресурсів (стор. 40-48);
* вибір факторів впливу на кадровий менеджмент на основі поєднання економіко-математичного апарату із застосуванням методу «головних компонент», що, на відміну від існуючих науково-методичних підходів спрощує вибір останніх та дозволяє підвищити дієвість механізму кадрового менеджменту за рахунок застосування найбільш значущих факторів впливу (стор. 142-152).

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в роботі теоретичні положення, науково-практичні рекомендації та пропозиції створюють методичну основу для формування ефективного механізму кадрового менеджменту промислових підприємств.

Розробки і рекомендації автора запроваджено у практику діяльності машинобудівних підприємств Хмельницької області: ДП «Новатор», ДП «Красилівський агрегатний завод» (акт впровадження № 35/221 від 17.03.2014 року), ПАТ Завод «Темп», ПАТ «Красилівський машзавод» (акт впровадження № 26/125 від 10.03.2014 року), ТОВ «Проскурів-Термо» (акт впровадження № 140 /1220 від 24.03.2014 року).

Результати наукових досліджень використовуються у навчальному процесі Хмельницького національного університету при викладанні дисциплін «Економіка підприємства» та «Управління персоналом» (акт впровадження № 120/22 від 27.03. 2014 року).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є результатом самостійно виконаних наукових досліджень автора, в якій викладено авторський підхід до вирішення наукового завдання – створення механізму формування кадрового менеджменту в ефективній діяльності підприємства. Наукові положення, висновки та рекомендації, які виносяться на захист, одержані автором самостійно.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення і результати дисертаційної роботи доповідалися й отримали схвалення на Міжнародних науково-практичних конференціях: «Управління економічними системами: концепції, стратегії та інновації розвитку» (21-23 жовтня 2010 р., м. Хмельницький), «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери (19-20 травня 2011 р., м. Донецьк), «Перспективные инновации в науке, образовании, производстве и транспорте» (21-30 червня 2011 р, м. Одеса), «Формування конкурентоспроможної економіки: теоретичні, методичні та практичні засади» (26-27 квітня 2012 р., м. Тернопіль), «Складові елементи підвищення економічного потенціалу України за умов глобалізації» (5-7 жовтня 2012 р., м. Хмельницький), «Управління економічними системами: концепції, стратегії та інновації розвитку» (26-28 квітня 2012 р., м. Хмельницький, «Формування ефективних механізмів підвищення конкурентного потенціалу економічних систем за умов розвитку інтеграційних процесів» (4-6 жовтня 2013 р., м. Хмельницький) та Всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Актуальні проблеми та пріоритетні напрями підвищення якості підготовки фахівців у галузі економіки в умовах сталого економічного розвитку регіонів» (20-21 жовтня 2011р., м. Хмельницький), «Проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку країни» (16-19 квітня 2013 р., м. Сімферополь).

**Публікації.** Основні ідеї, положення та результати дисертаційного дослідження опубліковано у 15 наукових працях, загальним обсягом 3,37 др. арк., серед яких 8 статтей – у фахових наукових виданнях обсягом – 2,1 др. арк, 2 статті у збірниках наукових праць обсягом – 0,53 др. арк., 4 публікації у матеріалах наукових конференцій обсягом – 0,45 др. арк. та 1 стаття у зарубіжному періодичному виданні обсягом 0,29 др.арк .

**Структура і обсяг дисертації.** Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації складає 191 сторінку комп’ютерного тексту. Робота містить 48 таблиць (з них 6 розміщено на повних сторінках), 20 рисунків (з них 3 розміщено на повних сторінках) та додатки, які розміщені на 17 сторінках. Список використаних джерел із 179 найменувань розміщений на 16 сторінках.

**ВИСНОВКИ**

У дисертації запропоновано вирішення важливого завдання щодо формування механізму кадрового менеджменту машинобудівних підприємств для підвищення їх результативної діяльності. Систематизація отриманих результатів дає змогу зробити такі висновки:

1. Сформовано власне визначення кадрового менеджменту, як ієрархічне управління потребами підприємства у висококваліфікованих кадрах, засноване на ефективному врівноваженні ініціативи, комунікації та мотивації персоналу, його контролю з метою забезпечення конкурентоспроможності та досягнення власних цілей у короткостроковій та довгостроковій перспективі.

2. Здійснено аналіз наукових підходів та основні концепції становлення ефективного кадрового менеджменту підприємств також класифікацію основних груп законів, принципів, методів та підходів кадрового менеджменту.

3. Розглянуто основні підходи кадрового потенціалу підприємства (маркетинговий, функціональний, відтворювальний, інноваційний, нормативний, комплексний, інтеграційний, динамічний та оптимізаційний), розглянуто систему управління кадрового потенціалу підприємства (формування кадрового потенціалу, управління використанням кадрового потенціалу, управління соціальним розвитком та управління розвитком кадрового потенціалу) та визначено основні компоненти кадрового потенціалу (професійно-кваліфікаційні, психологічно-фізіологічні, виробничі та трудові компоненти), розглянуто оцінку та види оцінки кадрового менеджменту (показники професійної поведінки, результативності праці та показники особистих якостей), процес її проведення: аналіз ситуації та збір інформації, організація оцінки персоналу, проведення оцінки персоналу згідно обраних процедур та методики, обробка результатів та підбиття підсумків та основні її ознаки: за об’єктами, за джерелами, за суб’єктами та за показниками.

4. Досліджено структуру та динаміку чисельності персоналу, аналіз плинності кадрів, використання робочого часу, продуктивності праці та заробітної плати машинобудівних підприємств Хмельниччини за 2008-2013 роки.

5. Визначено основні фактори впливу внутрішнього і зовнішнього середовища. До факторів зовнішнього середовища відносять: природно-кваліфікаційні, соціально-економічні, техніко-організаційні, соціально-психологічні, організаційн та особисті фактори, до факторів внутрішнього середовища відносять: цілі і стратегія підприємства, кадрова політика підприємства, маркетингова діяльність, соціально-психологічний клімат у колективі та моральне стимулювання працівників, організаційна культура та управлінська структура та професійно-кваліфікаційні фактори.

6. Запропоновано вибір факторів впливу на кадровий менеджмент на основі поєднання економіко-математичного апарату із застосуванням методу «головних компонент», що, на відміну від існуючих науково-методичних підходів спрощує вибір останніх та дозволяє підвищити дієвість механізму кадрового менеджменту за рахунок застосування найбільш значущих факторів впливу.

7. Удосконалено систему показників оцінки активізації персоналу з урахуванням системного підходу, яка має у подальшому входити до структури механізму кадрового менеджменту будь-якого промислового підприємства і включає наступні групи показників: науково-технічні, економічні та структурно-організаційні.

8. Розглянуто структуру системи активізації діяльності кадрового менеджменту промислового підприємства, яка включає принципи, функції, форми, методи, складові, важелі впливу, зовнішні та внутрішні фактори.

8. Запропоновано структурологічну модель формування механізму кадрового менеджменту, яка ґрунтується на: принципах – паритетності, об’єктивності, прозорості, системності, комплексності, узгодженості інтересів, ефективності управління, пріоритетності та стимулювання персоналу; складових кадрового менеджменту – техніко-економічній, організаційно-економічній, нормативно-правовій, соціально-психологічній, виховній та інноваційній складові; важелях впливу – економічних, організаційних та технічних, інструментах – економічних, адміністративних та соціальних; методах – адміністративно-розпорядчих, соціально-психологічних та економічних методах; цілях – організаційних, мотиваційних та економічних, законах – централізації управління, децентралізації управління, оптимального поєднання централізації та децентралізації управління, економії часу в управлінні; системи активізації та системи оцінки кадрового менеджменту.

9. Визначено основні етапи проведення моніторингу, який складається з 7 етапів: мети моніторингу, відстеження за контрольними точками, конкретизаціЇ об’єктів моніторингу, визначення критеріїв, за якими здійснюється моніторинг, формування баз фактичних даних за об’єктами моніторингу, оброблення інформації за об’єктами моніторингу, систематизації та структурування інформації для прийняття управлінських рішень та бальну оцінку кадрового менедждменту, яка включає критерії: ділові якості персоналу, трудову поведінку персоналу та результати діяльності персоналу.