**Данилюк Андрій Іванович. Формування системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства : Дис... канд. наук: 08.00.04 - 2008.**

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

|  |
| --- |
| **Данилюк А.І. Формування системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства. - Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 - Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). - Приазовський державний технічний університет Міністерства освіти і науки України, Маріуполь, 2008.У дисертаційній роботі обґрунтовано концепцію формування системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства та напрями її удосконалення. Проведено уточнення сутності категорій "праця" та "трудовий потенціал" з урахуванням сучасних умов економіки, розроблено комплексну структурну модель трудового потенціалу. Визначено принципи та систему мотивації інноваційної активності людських ресурсів підприємства шляхом ефективного використання економічних та соціальних резервів розвитку його трудового потенціалу. Запропоновано модель системи стимулювання розвитку трудового потенціалу підприємства за рахунок удосконалення тарифної політики підприємства. Удосконалено методичний підхід до оцінки трудового потенціалу підприємства в рамках стратегічного управління та систему чинників, використання якої забезпечує активну трудову діяльність людини, творче відношення до результатів своєї праці. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації здійснено теоретичне та методичне обґрунтування і вирішення наукового завдання – удосконалення формування системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства на основі узагальнення теоретичних положень, урахування досвіду та методів використання трудового потенціалу вітчизняними та зарубіжними господарюючими суб'єктами, особливостей економіки України, реалізація результатів якої створює передумови підвищення ефективності діяльності промислових підприємств.Основні висновки, які виникли з наукового дослідження, зводяться до такого:1. Уточнено поняття "праця" та "трудовий потенціал", які пов'язані з формуванням системи управління трудовим потенціалом підприємства, підвищення його ефективності. Зроблено висновок про те, що на сучасному етапі розвитку України, в умовах трансформації, трудовий потенціал повинен якісно змінюватися відповідно до специфіки конкретного етапу розвитку економіки і охоплювати не тільки процеси виробництва і реалізації продукції, але й такі види діяльності як інноваційна, інвестиційна, маркетинг та соціальна сфера.2. Обґрунтовано вирішальну роль людини в процесі праці, яка виражається в тому, що засоби виробництва зберігаються і доцільно використовуються нею, виступаючи як елементи для створення нових споживчих вартостей, нових продуктів. Тобто, перш ніж трудовий потенціал поєднається із засобами виробництва, його потрібно створити як явище природи, соціальне явище, чинник виробництва, джерело відтворювання собі подібних.3. Запропоновано використання методичного підходу до розгляду структури та змісту трудового потенціалу промислових підприємств як комплексної системи, результати якого стали засадою до формування комплексної моделі трудового потенціалу.4. На основі результатів історико-економічного аналізу еволюції систем управління трудовим потенціалом підприємств обґрунтовано необхідність і можливість в умовах трансформаційної економіки України при управлінні трудовим потенціалом господарюючих суб'єктів використовувати гуманітарну парадигму для формування нової концепції системи управління людською істотою як складову частину трудового потенціалу, адаптовану до сучасних умов економіки країни.5. Шляхом застосування комплексного аналізу соціально-економічних показників підприємств машинобудівної галузі України в Донецької області виявлено порушення раціонального співвідношення і пропорційності розвитку економіки країни, регіонів і їх господарюючих суб'єктів, що гальмує використання інноваційного процесу на підприємствах, не зацікавлює їх у створенні та реалізації нової техніки, технології та організації виробництва і праці. З метою підвищення ефективності діяльності підприємств визначено причини цього стану, обґрунтовано напрями їх усунення.6. У дисертації визначено основні концепції, які покладено в основу оцінки ефективності управління трудовим потенціалом. Доведено, що доцільно оцінювати не стільки внесок управління персоналом в ефективність виробництва, скільки якісний вплив його на цю ефективність. Інтегральний показник (ефективність на рівні підприємства) трансформується в безліч інших на більш низьких рівнях, що показують ефективність окремих систем або підсистем управління трудовим потенціалом (підбору, навчання і т.д.).7. Визначення та розгляд трудового потенціалу як комплексної системи та її структурних компонентів, виявлення їх впливу на інноваційну діяльність підприємства дозволило обґрунтувати низку пропозицій з активізації людського чинника, зокрема: необхідно підвищити якість підготовки та перепідготовки кваліфікованих кадрів на базі самих підприємств за рахунок власних коштів; запропоновано організаційну систему довгострокового кадрового забезпечення машинобудівного комплексу; розроблено модель організації підготовки та перепідготовки кадрів для машинобудування.8. Обґрунтовано методичний підхід до формування системи мотивації інноваційної активності людських резервів до розвитку господарської діяльності промислових підприємств, яка адаптована до сучасних умов економіки України.9. Аргументовано принципи створення системи стимулювання трудового потенціалу підприємства та розкрито їх взаємодію та взаємозв'язок, результати яких забезпечують підвищення активізації виробничої діяльності персоналу.10. Запропоновано нову модель системи стимулювання розвитку трудового потенціалу на господарюючому суб'єкті за рахунок удосконалення тарифної політики підприємства та підготовлено методичні рекомендації по їх впровадженню на промисловому підприємстві.11. Розроблені методологічні та методичні підходи і рекомендації з удосконалення складових системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств на основі узагальнення теоретичних положень управлення господарюючими суб'єктами, урахування вітчизняного та зарубіжного досвіду й особливостей економіки України дозволяють активізувати використання людських резервів країни і практично сприяти підвищенню ефективної діяльності підприємств. |

 |