**Лизанець Анжела Гейзівна. Функціональний підхід до формування системи управління персоналом підприємства (на матеріалах легкої промисловості Закарпатської області): дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Ужгородський національний ун-т. - Ужгород, 2004**

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

|  |
| --- |
| **Лизанець А.Г. Функціональний підхід до формування системи управління персоналом підприємства з використанням функціонального підходу (на матеріалах легкої промисловості Закарпатської області). – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Ужгородський національний університет, Ужгород, 2004.Дисертація присвячена теоретико-методологічному обґрунтуванню доцільності застосування функціонального підходу до формування і аналізу СУПП при врахуванні регіональних і галузевих чинників впливу в умовах становлення ринкових відносин. На основі системного аналізу галузевих особливостей використання персоналу підприємств легкої промисловості Закарпатської області, діагностики виконання і пріоритетності окремих функцій УП залежно від розміру підприємства та складності реалізації функцій, інтегральної оцінки стану кадрової роботи запропоновані підходи щодо вдосконалення методів проектування, визначення компонентного складу і структури СУПП, матрична модель оцінки достатності розвитку або якості функції (підсистеми, системи) УП через її вплив на показники ефективності діяльності персоналу. Обґрунтовані критерії групування функцій УП, принципи структуризації кадрової служби, методи визначення чисельності її фахівців з врахуванням пріоритетності функцій УП. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації наведено теоретичне узагальнення та запропоновано нове розв’язання наукової проблеми формування і аналізу СУПП з використанням функціонального підходу, обґрунтовані та розроблені теоретичні і практичні положення щодо визначення компонентної структури СУПП та забезпечення якості реалізацій функцій УП в умовах переходу до ринкових відносин.До основних результатів, висновків і пропозицій роботи можна віднести такі:1. Інтенсифікація економічних процесів та динамічність ринкового середовища зумовлюють необхідність застосування системного підходу до УП як такого, що дозволяє враховувати взаємозв’язки між окремими суб’єктами та об’єктами управління, досліджувати закономірності їх зміни, забезпечувати комплексний вплив на характеристики і рівень використання персоналу. Сучасний стан проблеми характеризується відсутністю узгодженості поглядів науковців на зміст і склад СУПП з одного боку, та посиленням впливу різних чинників на діяльність суб’єктів господарювання з іншого. У зв’язку з цим актуальним завданням є обґрунтування компонентної структури СУПП для забезпечення оптимального виконання нею функціонального призначення з урахуванням регіональної та галузевої приналежності соціально-економічної системи, в межах якої вона діє .
2. Здійснене узагальнення тлумачень категорій, які характеризують особистісний чинник виробництва і управління ним, та врахування сучасних тенденцій розвитку економіки дозволяють трактувати управління персоналом як систему заходів щодо формування, управління та ефективного використання сукупних ресурсних можливостей у сфері праці осіб, які вступають у трудові відносини з підприємством, шляхом реалізації основних функцій УП кадровими службами та керівниками різних рівнів в рамках обраної кадрової політики з метою досягнення організаційних та особистих цілей.
3. У дисертації аргументовано, що підвищення ролі УП в період формування ринкових відносин є наслідком дії макроекономічних, внутрішньовиробничих і внутрішньоособових факторів, серед яких виділено становлення ринку праці, конкуренцію, приватизацію, зміст та організацію праці, мотиваційні потреби персоналу тощо.
4. Результати дослідження свідчать, що сутність УП найповніше розкривається через його функції. Організаційна успішність СУПП є результатом співвідношення суб’єктивно сформульованої мети УП та реально здійснюваних функцій. Для систематизації функцій УП запропоновано застосовувати метод багатоаспектної класифікації, відповідно до якого групування функцій доцільно здійснювати залежно від суб’єкта, об’єкта та сфери управління, ролі в УП, змісту виконуваних робіт тощо.
5. На основі узагальнення та критичного аналізу підходів до формування СУПП і результатів проведеного дослідження доведено доречність використання функцій у ролі системоутворюючих елементів. Згідно із запропонованим функціональним підходом СУПП виступає складним утворенням, що об’єднує кілька виділених за функціональною ознакою взаємопов’язаних підсистем, і базується на визначених методах та принципах формування та управління. Вона включає сукупність системообмежуючих та системозабезпечуючих складових, які сприяють досягненню цілей і формують вимоги до її стану, розмірів та виконуваних функцій. Кожна підсистема СУПП характеризується функціональним призначенням, наявністю структури (сукупністю функцій, згрупованих у блоки), впливом на об’єкт управління, достатністю розвитку. Обґрунтовано необхідність групування функцій УП за змістом виконуваних робіт, відповідно до чого у складі СУПП виділено підсистеми планування, прогнозування і маркетингу персоналу; формування та розвитку персоналу; мотивації і стимулювання трудової поведінки; використання і контролю за діяльністю персоналу; моніторингу, обліку та аналізу. Розроблена комплексна модель інтегрованої СУПП може використовуватись як база для організації управління кадрами на мікроекономічному рівні.
6. З дослідження випливає, що технологія УП підприємства значною мірою залежить від його галузевої і регіональної приналежності. До найбільш вагомих галузевих чинників впливу, які визначають вимоги до характеристик персоналу та рівень його використання, віднесено пріоритетність галузі в регіоні та тенденції її розвитку, соціальну політику, кількість та розміри підприємств галузі, обсяги та ритмічність виробництва.

Сукупність осіб, що покривають попит на робочу силу з боку суб’єктів господарювання галузі, формують галузевий трудовий потенціал, визначення величини якого розглядається як необхідна передумова розв’язання проблеми забезпеченості підприємств окремого виду діяльності кадрами. У роботі доведено, що кількісну характеристику галузевого ТП доцільно виражати як потенційну (через СОЧ штатних працівників облікового складу та фонд ресурсів праці) та реально використовувану (через СОЧ персоналу в еквіваленті повної зайнятості та рівень фактичного використання фонду робочого часу) величини, а якісну – через параметри, які характеризують соціально-демографічні (стать, вік, освіту) та виробничі (категорії персоналу, рівень кваліфікації тощо) компоненти. На основі результатів проведеного кореляційного аналізу доказано важливість врахування залежності між обсягами виробництва та реально використовуваною величиною ТП при прогнозуванні і плануванні кадрових показників на майбутнє. Виявлена залежність є наслідком широкого застосування режимів неповного робочого часу на підприємствах в умовах транзитивної економіки.1. Здійснений аналіз процесів УП на підприємствах ЛП Закарпатської області дозволяє стверджувати, що стан СУПП визначається якістю реалізації функцій УП, яка виражається через їх вплив на характеристики та результативність роботи персоналу. Якість виконання функції залежить від узгодженості між рівнем її розвитку та вимогами середовища господарювання. Рівень розвитку функції відображається через ступінь уваги, який приділяється її реалізації з боку суб’єктів УП. На основі обробки та критичного аналізу результатів соціологічного обстеження статистично значимої вибірки підприємств галузі обґрунтовано залежність ступеня уваги функціям УП від розміру підприємства та складності реалізації функцій. Виявлено, що максимальною увагою характеризуються функції оцінки ступеня виконання посадових обов’язків, управління трудовою дисципліною та організації відбору і найму персоналу, а мінімальною – функції організації профорієнтаційної роботи та маркетингу персоналу.

З результатів дослідження випливає необхідність оцінки складності реалізацій функції УП з урахуванням її змісту, мети, трудомісткості, кваліфікації, компетентності та ступеня відповідальності виконавців. Найвищу складність на обстежених підприємствах представляє реалізація функції маркетингу персоналу, причину чого вбачаємо у відсутності фінансових можливостей і чітких механізмів проведення персонал-маркетингових досліджень.1. Для своєчасного виявлення проблем у роботі з персоналом та причин їх виникнення, розширення спектра реалізованих функцій УП і обґрунтування заходів з підвищення їх якості необхідним є періодичне проведення інтегральної оцінки стану УП. Згідно з розробленим автором методичним підходом, вона може бути здійснена на основі даних про рівень розвитку окремих функцій (підсистем) із врахуванням їх відносної значимості у складі СУПП. Показники інтегральної оцінки дозволяють фокусувати увагу на недостатності розвитку певної підсистеми СУПП, відсутності механізмів, засобів або знань для реалізації вказаних функцій і цим самим сприяти підвищенню результативності УП.
2. Базуючись на функціональному підході до формування СУПП, доведено доцільність структурування кадрової служби через розподіл на функціональні і забезпечуючі підсистеми з подальшою деталізацією на функціональні блоки. Для забезпечення життєздатності при її формуванні слід дотримуватись наступних принципів: первинності функції та вторинності органу управління, спеціалізації суб’єктів УП, функціональної замкненості, оптимальної ланковості, співставності прав, обов’язків та відповідальності, оптимального рівня централізації. Для визначення чисельності фахівців відділів УП запропоновано як оптимальний застосовувати метод множинної кореляції, при якому факторні показники слід обирати залежно від галузевої приналежності та розмірів підприємства, обраної кадрової політики та ін. Серед основних чинників впливу на трудомісткість функцій УП підприємств ЛП Закарпатської області виділено обсяги виробництва та плинність кадрів. За результатами множинної кореляції варіація чисельності фахівців з УП на 91% зумовлюється вказаними показниками. Із збільшенням СОЧ на 1% чисельність фахівців зростає на 0,62%, а при рості плинності на 1% спадає на 0,1% відповідно.
3. Достатній рівень розвитку (якість реалізації) функцій УП задається вимогами соціально-економічної системи до кадрової служби і складовими середовища її господарювання. Для визначення достатності розвитку СУПП і обґрунтування необхідності підвищення якості реалізації окремих функцій УП, функціональних підсистем СУПП та кадрової роботи підприємства в цілому а, відповідно, і чисельності фахівців УП, запропонована матрична модель можливостей СУПП „функція - ефективність”. Її практична значимість полягає у можливому застосуванні для аналізу технології УП в розрізі підсистем чи функцій на рівні окремого підприємства або для порівняльного аналізу СУПП різних підприємств.
 |

 |