**Юрченко Валерія Валентинівна. Управління трудовою мобільністю персоналу промислових підприємств : Дис... канд. наук: 08.00.04 – 2008**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Юрченко В. В. Управління трудовою мобільністю персоналу промислових підприємств. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський національний економічний університет, Харків, 2008.  Дисертація присвячена дослідженню наукових теоретичних та практичних аспектів управління трудовою мобільністю персоналу промислових підприємств.  Обґрунтовано методичний підхід до стратегічного, тактичного, оперативного управління трудовою мобільністю персоналу. Виявлено провідні тенденції функціонування світових ринків, що впливають на трудову мобільність працівників промислових підприємств. Вдосконалено класифікацію ризиків трудової мобільності персоналу за ознаками походження ризиків та результату їх настання, а також оцінку ризиків трудової мобільності персоналу. Доповнено сукупність факторів трудової мобільності, що дозволило покращити систему показників оцінки трудової мобільності персоналу. Вдосконалено процедуру моніторингу трудової мобільності персоналу для промислових підприємств. | |
| |  | | --- | | У роботі вирішено важливе науково-практичне завдання щодо вдосконалення управління трудовою мобільністю персоналу підприємств приладобудування, легкої та хімічної промисловості, посилення стратегічної, процесної та ситуативної складових управління з метою формування трудового потенціалу підприємства згідно з актуальними тенденціями розвитку світових ринків.  1. Трудова мобільність персоналу є соціально-економічним явищем, що має психологічне підґрунтя та широкий діапазон наслідків. Трудова мобільність є процесом формування та реалізації властивості працівників змінювати трудові позиції. Видами таких змін на рівні підприємства є зміни: місця роботи, професії, освітньо-кваліфікаційного рівня, посади. Основну увагу в роботі приділено змінам місця роботи, як таким що відповідають управлінському завданню формування персоналу.  2. Провідними тенденціями функціонування світових ринків, що впливають на трудову мобільність працівників промислових підприємств, є: формування сервісної економіки, зростання ролі знань та інформації, інтернаціоналізація споживчих ринків, ринків праці і капіталу. З огляду на ці тенденції, управління трудовою мобільністю на підприємстві слід здійснювати на базі процесного та ситуаційного підходів, маючи на меті формування трудового потенціалу підприємства в стратегічному плані.  3. Аналіз процесів трудової мобільності персоналу вітчизняних промислових підприємств дозволив виділити основні фактори мікро- та мезорівня, які зумовлюють трудову мобільність працівників: соціально-економічні – вік, стать, сімейний стан, заробітна плата, рівень освіти, професійний статус; психологічні – ступінь задоволення різними аспектами праці та якістю життя, психологічні установки.  4. Важливою складовою управління трудовою мобільністю персоналу є оцінка її наслідків, зокрема ризиків трудової мобільності на підприємстві. В дисертації запропоновано оцінювати ризики трудової мобільності персоналу на основі матриці ранжирування збитків і імовірностей їх настання з урахуванням ризиків звільнення працівників. Оцінка ґрунтується на результатах внутрішньої і зовнішньої експертизи й дає можливість урахувати процесну, структурну, ситуативну компоненти ризику трудової мобільності працівників підприємств.  5. У роботі запропоновано систему показників оцінки трудової мобільності, що складається з трьох груп: 1) сигнальні показники – характеризують фактори трудової мобільності; 2) базові показники – визначають стан трудової мобільності; 3) контрольні показники – характеризують наслідки трудової мобільності (зміни трудового потенціалу; зміни продуктивності та ефективності праці; зміни рівня ризику трудової мобільності). Застосування системи забезпечить комплексний контроль трудової мобільності персоналу на підприємстві.  6. З метою посилення контролю трудової мобільності на підприємстві в дисертації вдосконалено (розширено до рівня тактичного та стратегічного управління) процедуру моніторингу трудової мобільності, визначено інформаційні потреби оперативного, тактичного, стратегічного управління трудовою мобільністю, що забезпечує реагування роботодавця на зміни в мікро- та макросередовищі, та дозволяє своєчасно коригувати комплекс стратегічних і тактичних заходів управління трудовою мобільністю.  7. В роботі вдосконалено методичний підхід до управління трудовою мобільністю підприємств переробної промисловості. Запропоновано здійснювати розподіл працівників на групи відповідно до характеристик трудової мобільності і трудового потенціалу методом кластерного аналізу та використовувати підходи, моделі, елементи теорії ігор: портфельного аналізу – для формування стратегій управління трудовою мобільністю персоналу; елементів теорії катастроф – для розробки напрямків тактичного управління; інвестиційного аналізу – для прийняття рішень оперативного управління. | |