**Мартинюк Олена Петрівна. Управління трудовими ресурсами в сільському господарстві регіону: дисертація канд. екон. наук: 08.02.03 / Національний аграрний ун-т. - К., 2003. , табл.**

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

|  |
| --- |
| **Мартинюк О.П. Управління трудовими ресурсами в сільському господарстві регіону. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.02.03 – організація управління, планування і регулювання економікою. – Національний аграрний університет, Київ, 2003.В роботі досліджені теоретичні і методологічні аспекти та прикладні питання управління трудовими ресурсами, особливості системи управління трудовими ресурсами в сільському господарстві регіону.Управління трудовими ресурсами розглядається як система, що є сукупністю завдань, функцій, об’єкту, суб’єкту і механізму впорядкування та вдосконалення формування, розподілу і використання трудових ресурсів.В роботі обґрунтовані напрямки стратегії розвитку і удосконалення системи управління трудовими ресурсами в сільському господарстві регіону, сутність яких зводиться до здійснення певних організаційних, соціальних, економічних і психологічних заходів з підвищення рентабельності управлінської діяльності на макро- і мікрорівнях та ефективності використання трудових ресурсів. Дана робота є практично одним із перших досліджень управління трудовими ресурсами на різних рівнях у їх комплексі та взаємозв’язку. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. Управління трудовими ресурсами є багаторівневою, різноаспектною, багатофункціональною системою, що представляє собою сукупність завдань, функцій, об’єкту, суб’єкту і механізму впорядкування та удосконалення формування, розподілу і використання трудових ресурсів. Зміни суспільно-економічних відносин вносять корективи до системи управління за всіма її складовими.
2. В регіональному сільському господарстві управління трудовими ресурсами здійснюється централізовано в напрямку реалізації державної і регіональних політики у сфері управління трудовими ресурсами щодо їх зайнятості та використання, регулювання ринку праці, професійно-кваліфікаційної підготовки, соціально-трудових відносин та захисту прав громадян, соціального захисту населення. На мікрорівні менеджмент персоналу передбачає планування, підбір і відбір, розподіл, використання, орієнтацію та навчання, організацію праці, удосконалення оплати праці і матеріального та морального стимулювання, формування належних умов праці і психологічного клімату в колективі.
3. Ефективність і якість управлінської праці залишається на низькому рівні. Положення управлінських структур регіонального та районних рівнів передбачають невластиві функції, які не балансують з можливостями і відповідальністю. Недоліком існуючої системи управління трудовими ресурсами є значне пересікання однотипних функцій між різними структурами і в той же час громіздкість задач певних органів без чіткого визначення основних. Удосконалення механізму управління трудовими ресурсами вимагає чіткого розподілу функцій між різними управлінськими структурами, який здійснено в дисертації.
4. З метою регулювання ринку праці та зайнятості селян доцільно в процес управління залучити сільські (селищні) ради, надавши їм повноважень центрів зайнятості, з належним фінансуванням.
5. Зміна форм власності на землю та майно обумовила розвиток нових форм господарювання, які вимагають адекватних їм форм і методів управління на макро- і мікрорівнях регулювання та критеріїв оцінки їх діяльності з врахуванням збереження та розширення робочих місць.
6. Запропоновані моделі кореляційної залежності впливу факторів на рівень зайнятості населення в сільському регіоні сприятимуть підвищенню рівня результативності управління трудовими ресурсами.
7. Мотивація керівників і спеціалістів є інструментом по підвищенню ефективності управлінської праці. Запровадити на підприємствах механізм мотивації через визначення показника “додаткового” прибутку та рентабельності управління з врахуванням соціального критерію оцінки.
8. Розроблена методика оцінки результативності управління трудовими ресурсами як інтегрованої системи дозволить виявити сильні та слабкі сторони в діяльності органів управління по формуванню та використанню трудових ресурсів, а також можливості для їх вдосконалення.
 |

 |