**Фріман Євгеній Михайлович. Інтегральна оцінка управлінського персоналу для прийняття кадрових рішень на промисловому підприємстві : Дис... канд. наук: 08.00.04 – 2009**

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

|  |
| --- |
| **Фріман Є.М. Інтегральна оцінка управлінського персоналу для прийняття кадрових рішень на промисловому підприємстві. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – Економіка і управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку Національної академії наук України, Харків, 2008.У дисертації проаналізовано співвідношення за змістом таких показників соціально-економічних категорій щодо оцінки управлінського персоналу, як: «людський фактор», «трудові ресурси», «людський ресурс», «людський капі-тал», «кадри підприємства», «персонал підприємства» та існуючі способи оцін-ки професійних якостей і результативності управлінського персоналу.Удосконалено сучасну концепцію розвитку людських ресурсів для ме-талургійного підприємства за рахунок внесення інтегральної оцінки управлін-ського персоналу, що дозволяє значно підвищити консолідуючу роль функції мотивації щодо управлінського персоналу та обґрунтовувати формування ра-ціональної кадрової політики на металургійному підприємстві.Розроблено систему інтегральної оцінки результативності управлінського персоналу усіх підрозділів металургійного підприємства, використання якої дозволяє визначити професійні якості управлінців та персоніфікувати вклад кожного у загальний результат діяльності металургійного підприємства, форму-вати раціональну кадрову політику, удосконалювати систему професійного розвитку управлінського персоналу та обґрунтовувати прийняття поточних і стратегічних кадрових рішень.Розроблено організаційне, інформаційне та економічне забезпечення ін-тегральної оцінки управлінського персоналу та його використання для прийнят-тя кадрових (прийом, звільнення, горизонтальне та вертикальне переміщення, планування індивідуальної кар’єри) і стимуляційних (премії, стягнення) рішень. |

 |
|

|  |
| --- |
| Виконана дисертаційна робота присвячена розв’язанню актуальної про-блеми – дослідженню процесів і методів оцінки результативності діяльності уп-равлінського персоналу, які визначають рівень професійної підготовки керів-ників та фахівців усіх підрозділів та їх вклад у прибутковість промислового під-приємства. Дисертаційна робота ґрунтується на використанні наукових досяг-нень теорії сучасного менеджменту, що дало змогу одержати такі результати:1. Дослідження ролі управлінського персоналу дало змогу провести мор-фологічний аналіз таких показників як соціально-економічних категорій щодо оцінки управлінського персоналу: «людський фактор», «трудові ресурси», «людський ресурс», «людський капітал», «кадри підприємства» та «персонал підприємства». Встановлено, що домінуюча роль в успішному функціонуванні сучасного підприємства належить управлінському персоналу. Доведено, що він безпосередньо бере участь у процесі використання інших ресурсів.2. Аналіз еволюції концепцій ролі персоналу на промисловому підприємс-тві з розглядом їх переваг та недоліків дозволив обгрунтовано доповнити сучас-ну концепцію розвитку людських ресурсів промислового підприємства порів-няльною оцінкою можливостей управлінців, які виконують певні завдання від-повідної складності.3. Розроблено систему критеріїв оцінки управлінського персоналу ме-талургійного підприємства на підставі декомпозиції оцінки управлінського пер-соналу підприємства, розглянуто її переваги та недоліки. Формалізовано кіль- кісні оцінні критерії для всіх сфер діяльності, які необхідно використовувати для безпосереднього та опосередкованого визначення успішності роботи управ-лінців металургійного підприємства.4. Теоретичний аналіз досліджень вітчизняних та закордонних вчених що-до методів оцінки результатів діяльності управлінського персоналу промисло-вого підприємства дозволив розглянути переваги та недоліки кожного з них, що дало змогу зробити висновок про доцільність їхнього використання на сучас-ному металургійному підприємстві, а також запропонувати авторське форму-лювання оцінки і визначити її економічну, соціальну, виховну, мотиваційну, ін- формаційну, адміністративну складові та їх значення в процесі контролю та оцінки управлінців підприємства.5.Запропоновано систему оцінки управлінського персоналу промислового підприємства і її структуру. Для цього:- розроблено порядок інтегрального кількісного оцінювання результатів діяльності управлінського персоналу, що дозволяє керівнику підприємства та керівникам підрозділів визначити рівень розвитку і ступінь використання управлінців в будь-якому бізнес-процесі. Для формування інтегральної оцінки визначається особистий внесок керівників та фахівців в результативність прий-нятих та реалізованих рішень, завдяки чому визначається ступінь їх участі у кожному проекті підприємства та рівень кадрового забезпечення проектів і під-приємства в цілому;- визначено складові системи, їх роль у процесах оцінки результативності діяльності управлінського персоналу металургійного підприємства, кадрового забезпечення підприємства, плануванні розвитку людських ресурсів. Запропо-новано авторське визначення технології управління людськими ресурсами, а також розглянуто сукупність її етапів;- теоретично обґрунтовано і практично апробовано організаційні заходи впровадження системи інтегральної оцінки, які складаються з технології оціню-вання та реструктуризації системи управління персоналом. Визначено такі ти-пові технологічні етапи процесу оцінювання, як: формування та групування си-стеми критеріїв, експертиза їх значущості, облік показників роботи управлінців, розрахунок критеріїв оцінки, класифікація за рівнем результативності та ранжу-вання керівників та фахівців, прийняття кадрових рішень щодо горизонталь-ного переміщення, підвищення або пониження у посаді, а також звільнення;- розроблено типову базу даних оцінки управлінців на промисловому під-приємстві. Обґрунтовано її реляційну структуру, що дозволяє зробити висновок про можливість автоматизації процесу інтегральної оцінки управлінців засоба-ми сучасних ERP (enterprise resource planning) – систем, які використовуються на провідних металургійних підприємствах України.6. Обґрунтовано науково-методичні рекомендації щодо прийняття керів-ництвом промислового підприємства типових кадрових та адміністративно-сти-мулюючих рішень. Використання у практиці управління персоналом ВАТ ІНТЗ та ВАТ «Дніпропетровський трубний завод» цих рекомендацій після впро-вадження системи інтегральної оцінки дозволило значно покращити якість ор-ганізаційних рішень щодо формування та реалізації кадрової політики на під-приємстві. |

 |