**Чмельова Ольга Сергіївна. Організаційно-економічний механізм управління трудовими ресурсами в регіоні : дис... канд. екон. наук: 08.02.03 / Харківський національний ун- т ім. В.Н.Каразіна. - Х., 2006**

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

|  |
| --- |
| **Чмельова О.С. Організаційно-економічний механізм управління трудовими ресурсами в регіоні. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.02.03 – організація управління, планування і регулювання економікою. – Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна, Харків, 2005.В дисертації узагальнено методологічні основи та методичні підходи формування механізмів управління трудовими ресурсами.Проведено дослідження факторів та умов відтворення трудових ресурсів України, виявлено закономірності і особливості формування умов розвитку трудового потенціалу України.Розроблено концептуальну модель відтворення трудового потенціалу регіону на основі циклу реалізації трудового потенціалу.Проведено оцінку ефективності використання трудових ресурсів в регіонах України та запропоновано методику оцінки та ранжування регіонів, що дозволяє сформувати визначальні напрямки та міру державного втручання в розвиток трудових ресурсів.Науково обґрунтовано організаційно-економічний механізм управління трудовими ресурсами в регіоні як систему інституційних елементів, що мають ієрархічний рівень взаємодії та сукупності інструментів, методів і важелів, що дозволяють оптимізувати життєвий цикл трудових ресурсів та підвищити ефективність управління трудовими ресурсами. |

 |
|

|  |
| --- |
| Результати дослідження є підставою для наступних висновків:1. У дисертаційній роботі визначено тенденції та закономірності розвитку методологічних підходів формування системи ефективного управління трудовими ресурсами.
2. Сучасний розвиток комунікаційних технологій та науково-технічного прогресу обумовлюють скорочення терміну реалізації трудових функцій робітників. Отже, на думку автора, необхідно розглядати фази циклу реалізації трудового потенціалу в життєвому циклі населення країни (етносу), в межах якого формується трудовий потенціал та трудова активність населення.
3. У дисертації надано оцінку існуючої системи та напрямків державного регулювання трудового потенціалу України. Крім того, розглядаючи систему державного управління розвитку трудового потенціалу України, окрема роль надається впливу політичних партій і фракцій Верховної Ради України.
4. У результаті проведеного аналізу факторів впливу на формування трудових ресурсів, виявлено закономірності та особливості формування умов реалізації трудового потенціалу. Для виявлення перспектив та прогнозування розвитку трудового потенціалу були побудовані трендові моделі. Обраний лінійний характер трендів показників аргументується тим, що швидких кардинальних змін слід очікувати за умов змін діючого законодавства.
5. Проведено систему оцінки ефективності використання трудових ресурсів, запропоновано методику удосконалення оцінки ефективності використання трудових ресурсів та ранжування регіонів, що дозволяє сформувати визначальні напрямки та міру державного втручання в розвиток трудових ресурсів, сформувати оптимізаційні міжгалузеві та міжрайонні моделі соціально-економічного розвитку регіону, що фундаменталізують формування концепції управління трудовими ресурсами в регіоні.
6. Розроблено модель відтворення трудового потенціалу в регіоні, яка, на відміну від базової моделі, що характеризується єдністю трьох традиційних фаз трансформації трудових ресурсів, а саме: фази формування, фази розподілу та фази використання, на думку автора, повинна бути більш динамічною. На підставі врахування нових соціально-економічних та науково-технологічних параметрів ХХІ століття та циклу реалізації трудового потенціалу в роботі пропонується агрегована модель відтворення трудових ресурсів на основі базової моделі з двома додатковими фазами трансформації трудових ресурсів, котрі раніше не були засвідчені класичною базовою моделлю розвитку трудових ресурсів, але проявляються за сучасних умов, а саме: фаза вторинної підготовки, підвищення кваліфікації та фаза відпочинку. Отже, концепція розвитку трудових ресурсів за результатами дослідження базується на п’яти стадіях трансформації трудових ресурсів, а її складові знаходяться у відповідності з цими фазами.
7. Науково обґрунтовано організаційно-економічний механізм управління трудовими ресурсами в регіоні як систему інституційних елементів, що мають ієрархічний рівень взаємодії та сукупності інструментів, методів і важелів, які дозволяють оптимізувати життєвий цикл трудових ресурсів та підвищити ефективність управління трудовими ресурсами. В умовах нових економічних і політичних трансформацій в Україні і стратегії євроінтеграції соціальна політика повинна розглядатися як джерело організаційно-економічного механізму управління трудовими ресурсами.
 |

 |