**Шилець Олена Станіславівна. Синтез ефективної системи управління персоналом промислового підприємства : Дис... канд. наук: 08.06.01 – 2003**

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

|  |
| --- |
| **Шилець О.С.**Синтез ефективної системи управління персоналом промислового підприємства. – Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 **-** Економіка, організація і управління підприємствами. Донецький національний університет, Донецьк, 2003.В дисертації здійснено постановку і вирішення нової актуальної задачі розробки ефективної системи управління персоналом промислового підприємства.На основі концепції ефективної системи управління персоналом, що спирається на людський потенціал як на основу будь-якого підприємства, і сприяє підвищенню ефективності роботи підприємств в умовах трансформації економіки України розроблено:методи і моделі відбору, оцінки, мотивації і закріплення персоналу;механізм поліпшення форм і методів розвитку персоналу;організаційно-інформаційну модель системи управління персоналом промислового підприємства. |

 |
|

|  |
| --- |
| Проведене в рамках дисертаційної роботи дослідження системи управління персоналом промислового підприємства дозволило зробити такі висновки:1. Виявлено, що практично всі підсистеми в системі управління персоналом в Україні на сучасний момент потребують вдосконалення, що підтверджується науково-практичними дослідженнями і оцінкою ефективності впроваджених перетворень, які проводяться, а також випливає з аналізу успіхів в області управління персоналом в економічно розвинених країнах. Зарубіжний досвід свідчить про те, що виживання в умовах конкуренції і ефективність діяльності підприємств залежать від періодичної і планомірної зміни цілей, кадрового складу і керівництва підприємством.2. Розроблено концепцію ефективної системи управління персоналом, яка вимагає виконання таких умов: орієнтованість на цілі підприємства, відповідність системи управління персоналом стану зовнішнього середовища, сумісність з організаційною культурою, внутрішня цілісність, участь керівництва підприємства в управлінні персоналом, наявність мотивованих і кваліфікованих фахівців, яка спирається на людський потенціал як на основу будь-якого підприємства, що сприяє підвищенню ефективності роботи підприємств в умовах трансформації економіки України.**Рис. 3. Організаційно-інформаційна модель системи****управління персоналом**3. Для підвищення ефективності роботи по набору і відбору персоналу на металургійних підприємствах Донецької області створено модель робочих місць, що складається з 11 компонентів, які введені в базу даних інформаційного забезпечення цих підприємств. Такий захід не тільки полегшує роботу, але й сприяє забезпеченню потреби підприємства саме в тих працівниках, які необхідні.4. Запропоновано моделі визначення оптимальної чисельності персоналу, які засновані на використанні адаптивного підходу до управління персоналом і враховують різноякісність і різнонапруженість норм витрат праці робітниками-відрядниками, різну інтенсивність праці відрядників та працівників, що працюють почасово.5. Запропоновано методи відбору, оцінки, мотивації і закріплення персоналу, які дозволяють визначити мотиви плинності кадрів, розробити диференційовані методи по закріпленню працівників, що сприяє підвищенню ефективності праці і якості трудового життя працівників підприємств.6. Розроблено механізм поліпшення форм і методів розвитку персоналу на основі навчання й підвищення кваліфікації, діагностики ділових і особових якостей, формування резерву, що дозволяє удосконалити роботу і взаємозв'язок всіх підсистем в системі управління персоналом, підвищити ефективність діяльності підприємств.7. Запропоновано організаційно-інформаційну модель системи управління персоналом промислового підприємства, яка заснована на використанні експертних систем і модифікованої структури бази даних та значно полегшує роботу з аналізу взаємозв'язку показників, дозволяє за допомогою прикладних математичних програм виявляти види залежності і моделювати розвиток ситуацій в перспективі. |

 |