**Жеманюк Андрій Павлович. Моделювання стратегії розвитку персоналу підприємства: дис... канд. екон. наук: 08.03.02 / Харківський держ. економічний ун-т. - Х., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Жеманюк А.П. Моделювання стратегії розвитку персоналу підприємства – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.03.02 – економіко-математичне моделювання. – Харківський державний економічний університет, Харків, 2004.  У дисертації розглядається актуальна проблема розробки комплексу економіко-математичних моделей формування стратегії розвитку персоналу, які враховують вплив факторів зовнішнього середовища і внутрішні можливості підприємства.  У роботі із системних позицій проведено аналіз стану ринку праці України на етапі становлення ринкових відносин, виявлено найбільш істотні проблеми його розвитку, визначено шляхи подолання негативних тенденцій, які полягають в обміркованому сполученні державного регулювання й активного використання досвіду роботи підприємств стосовно пошуку і розробки нових підходів підвищення ефективності праці працівників.  Запропонований механізм формування стратегії управління розвитком персоналу підприємства, який засновано на комплексі взаємозалежних адаптивних механізмів і моделей, дозволяє істотно підвищити ефективність прийняття управлінських рішень щодо розвитку персоналу підприємства в трансформаційних умовах перехідної економіки.  Для досягнення цілей запропонованого механізму розроблено комплекс економіко-математичних моделей визначення ринкової привабливості підприємства на ринку праці, раціональної чисельності персоналу, визначення витрат на додаткове залучення персоналу, матричні моделі вибору адекватної стратегії. Побудова запропонованих моделей підтримується сукупністю розроблених алгоритмів і методик, які розглядаються як інструментарій прийняття відповідних управлінських рішень по оцінці, аналізу і розвитку персоналу в практиці функціонування українських підприємств. | |
| |  | | --- | | Отримані результати дисертаційного дослідження в сукупності вирішують важливе науково-практичне завдання – розробку теоретико-методичних положень і комплексу економіко-математичних моделей формування адекватної стратегії розвитку персоналу підприємства. У процесі дослідження отримано наступні результати:   1. Проведений аналіз категорійного апарату проблеми управління і розвитку персоналу, а також сутнісних характеристик основних її концепцій дозволив обґрунтувати необхідність застосування на українських підприємствах парадигми управління людськими ресурсами, яка розглядає людину як надбання компанії в конкурентній боротьбі, яку треба розміщати, мотивувати, розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей організації. 2. Розроблено механізм формування стратегії управління розвитком персоналу, структурними елементами якого є механізми діагностики, планування і регулювання, а також механізм розвитку людських ресурсів підприємства. Комплекс поставлених цілей і сукупність розв'язуваних завдань кожного із запропонованих механізмів визначає такі властивості загального механізму управління розвитком персоналу як адаптивність, гнучкість, рефлексивність і здатність до стратегічного цілеположення. 3. Розроблено адаптивну модель планування чисельності персоналу, за допомогою якої для стратегічних періодів на основі послідовності імітацій визначені раціональні обсяги виробництва, чисельність персоналу в цілому і з розбивкою по категоріях АУП і ПВП, а також раціональний розмір середньої заробітної плати. 4. Запропонований алгоритм усунення диспропорцій у чисельності персоналу на основі розробленого комплексу економіко-математичних моделей і обробки експертних оцінок дозволяє підвищити обґрунтованість усунення виникаючих на підприємстві позитивних і негативних диспропорцій. 5. Розроблено механізм розвитку людських ресурсів підприємства, що включає комплекс теоретичних і інструментальних методів, методик і заходів щодо використання основних виробничих, фінансових і трудових ресурсів підприємства, і який спрямовано на досягнення головної мети – формування стратегічного напрямку розвитку ЛР. 6. Розроблено адаптивні матричні моделі вибору стратегії розвитку персоналу на основі передбачення тенденції розвитку підприємства і його людських ресурсів у майбутньому, які враховують поведінку підприємства на ринку і його внутрішні можливості. 7. Розроблені теоретичні положення, рекомендації й економіко-математичні моделі застосовані на практиці при вирішенні завдань формування стратегії розвитку персоналу на ВАТ «Мотор-Січ», ДП «ХМЗ ФЕД» і на ДП Запорізькому машинобудівному конструкторському бюро Прогрес. | |