**Шаповалова Елла Валентинівна. Регулювання руху робочих кадрів на внутрішньому ринку праці: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Донецький національний ун-т. - Донецьк, 2004**

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

|  |
| --- |
| **Шаповалова Е.В. “Регулювання руху робочих кадрів на внутрішньому ринку праці”. –**Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецький національний університет Міністерства освіти і науки України, Донецьк, 2004.Дисертацію присвячено розробці методичних рекомендацій щодо удосконалення регулювання руху робочих кадрів на внутрішньому ринку праці і створення стабільних шахтарських колективів.Запропоновано класифікацію причин руху робочих кадрів, основу якої складають уточнені мотиви вивільнення працівників і переміщень, пов’язаних з невідповідністю між потребою працівників і соціально-економічним потенціалом робочого місця і підприємства.Розроблено механізм регулювання руху робочих кадрів на внутрішньому ринку праці і заходи щодо закріплення і стабілізації кадрів на вугільних підприємствах.Розроблено методичні рекомендації з організації планомірного професійно-кваліфікаційного руху робочих кадрів на вугільних підприємствах з урахуванням впровадження нової техніки і технології вугільного виробництва, необхідності в зв’язку з цим підвищення кваліфікації, оволодіння суміжними професіями.Розроблено методику формування стабільних шахтарських колективів, яка містить організаційно-функціональну структуру (система регулювання), методи і об’єкт регулювання (робітники, учасники профпереміщень) і сприяє скороченню плинності кадрів, підвищенню відповідальності керівників вугільних підприємств за професійно-кваліфікаційний рух робочих кадрів, а також дає можливість зробити оцінку економічної і соціальної ефективності закріплення кадрів.Основні результати дисертації знайшли застосування у практичній діяльності вугільних підприємств Донецької області й у навчальному процесі ДонНУ для підготовки фахівців з економічних спеціальностей. |

 |
|

|  |
| --- |
| У результаті проведеного дослідження було вирішено важливу наукову задачу обґрунтування методологічних підходів до регулювання руху робочих кадрів на внутрішньому ринку праці, визначено його особливості в умовах трансформації економіки України і зроблено такі висновки.1. Одержали подальшого розвитку поняття “регулювання руху робочих кадрів” і “стабільність кадрів”. Автором обґрунтовано поняття *“регулювання руху робочих кадрів”* як сукупності управлінських впливів, спрямованих, по-перше, на формування задоволеності робочих кадрів підприємством у цілому і конкретним робочим місцем зокрема, по-друге, на цільову організацію і раціональне регулювання внутрішньовиробничого руху робітників. Поняття *“стабільність кадрів*” характеризує структуру кадрів за тимчасовою ознакою, тобто за стажем роботи на даному підприємстві. Стабільність кадрів відображає питому вагу чисельності працівників, що проробили на даному підприємстві більше трьох років.2. Удосконалено класифікацію причин руху робочих кадрів за рахунок уточнення мотивів вивільнення працівників і переміщень, пов’язаних з їх потребами, соціально-економічним потенціалом робочого місця і підприємства, що дозволяє привести у відповідність цілі його функціонування і забезпечення максимального задоволення матеріальних і духовних потреб його працівників.3. Узагальнення досвіду регулювання руху робочих кадрів в умовах реструктуризації вугільної промисловості за рубежем, зокрема в країнах Західної Європи, дозволило виділити ряд напрямків, які можна використовувати в умовах трансформації економіки України: підвищення уваги до соціальної захищеності робітників, що вивільняються, особливо при закритті вугільних шахт; впровадження системи моніторингу рівня людського капіталу, безпосередньо пов’язану з проблемою його збереження і збільшення, що сприятиме регулюванню руху робочих кадрів на внутрішньому ринку праці.4. Виявлено, що основною причиною звільнень на рентабельних і не рентабельних вугільних підприємствах за аналізований період є власне бажання робітників. На підприємствах обох груп зросла частка вивільнення робітників за наступними мотивами: сімейні обставини, недоліки в організації праці, низький рівень її механізації, особисті мотиви, важкі і небезпечні умови праці. Значно зменшилася частка вивільнених за мотивами незадоволеності зарплатнею, житлом, роботою не за фахом. Це свідчить про зміну ціннісної орієнтації робітників: на перше місце ставляться питання задоволеності працею і її умовами, а не зарплатня, житло і погроза втрати роботи.5. Виявлено етапи та зміст механізму регулювання руху робочих кадрів на внутрішньому ринку праці і розроблено заходи щодо закріплення і стабілізації кадрів, а також раціонального використання трудових ресурсів і їх перерозподілу між іншими галузями промисловості на основі аналізу руху робочих кадрів на вугільних підприємствах Донецької області.6. Кореляційний аналіз впливу соціально-економічних факторів на рівень плинності робочих кадрів дозволив розробити модель плинності робочих кадрів. Отримане рівняння множинної регресії свідчить про те, що найбільший вплив на зниження коефіцієнту плинності робочих кадрів спричиняє зростання середньої заробітної плати, поліпшення житлово-побутових умов, підвищення освітнього рівня робітників, закріплення робочих кадрів на підприємстві.7. Запропоновано розраховувати економічний ефект від впровадження заходів щодо створення стабільних кадрів через оптимізацію економії від скорочення втрат робочого часу при переході робітників з одного підприємства на інше, від скорочення втрат робочого часу, пов’язаних з навчанням знову прийнятих робітників з відривом від виробництва, від скорочення збитку, пов’язаного зі зниженням продуктивності праці (норми виробітку) у знову прийнятих робітників у період виробничої адаптації, від скорочення витрат на підготовку нових робітників на виробництві.8. Розроблено методичні рекомендації з організації планомірного професійно-кваліфікаційного руху робочих кадрів на вугільних підприємствах з урахуванням впровадження нової техніки і технології вугільного виробництва, необхідності в зв’язку з цим підвищення кваліфікації, оволодіння суміжними професіями, які спрямовані на поліпшення управління соціальними процесами, кадровою політикою, більш ефективне використання факторів, що впливають на стабільність шахтарських колективів.9. Розроблено методику формування стабільних шахтарських колективів, яка містить у собі організаційно-функціональну структуру (система регулювання), методи і об’єкт регулювання (робітники, учасники профпереміщень) і сприяє скороченню плинності кадрів, підвищенню відповідальності керівників вугільних підприємств за професійно-кваліфікаційний рух робочих кадрів, а також дає можливість здійснити оцінку економічної і соціальної ефективності закріплення кадрів. |

 |