**Пенцак Тарас Григорович. Соціально-економічні та організаційні фактори раціонального використання трудового потенціалу в умовах трансформації економіки (на прикладі виробничих систем деревообробної галузі промисловості Львівської області) : Дис... канд. наук: 08.10.01 – 2002**

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

|  |
| --- |
| **Пенцак Т.Г. Соціально-економічні та організаційні фактори раціонального використання трудового потенціалу в умовах трансформації економіки (**на прикладі виробничих систем деревообробної та целюлозно-паперової промисловості Львівської області**). –**Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01. – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів. 2002.В роботі обгрунтовано концепцію, за якою соціально-економічні та організаційні фактори є найбільш вагомими на раціональне використання трудового потенціалу, і є основними критеріями при розробленні методичних підходів.Проаналізовано фактори, зміни котрих вагомо впливають на процеси збереження та раціонального використання трудового потенціалу. Запропоновано структуру виробничого колективу з відображенням організаційного підпорядкування та неофіційного впливу соціальних груп. Розроблено інструментарій інформаційного забезпечення комплексної програми, спрямованої на підвищення якості та раціонального використання виробничих систем деревообробної галузі промисловості в умовах трансформації економіки. Розроблено та обгрунтовано методичні підходи до оцінки величини та рівня використання трудового потенціалу виробничих систем. Розроблена матаматична модель величини та оптимального рівня використання трудового потенціалу. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. В умовах трансформації економіки трудовий потенціал не тільки набув нових форм виявлення, а й став невід’ємною складовою ринкових перетворень, важливим джерелом розвитку вітчизняної економіки. Однак, на підприємствах деревообробної та целюлозно-паперової галузі промисловості спостерігається низький рівень використання вже сформованого трудового потенціалу, недостатня кількість заходів, що спрямовані на його раціональне використання.
2. Проведені дослідження засвідчують, що крім зниження кількісних показників основних характеристик трудового потенціалу має місце і зниження його якості. В ході аналізу встановлені основні чинники, що перешкоджують за нинішніх умов становленню необхідного рівня якості даного потенціалу: низький рівень технічного озброєння підприємств деревообробної та целюлозно-паперової галузі; повільне залучення зарубіжних та вітчизняних інвестицій у виробництво галузі; надмірні невідповідні потребам ринку розміри пострадянських підприємств; низькі темпи приватизації та створення малих підприємств; відсутність інформаційного забезпечення щодо потреб ринку праці в конкретних професіях та спеціальностях.
3. За результатами соціологічного дослідження встановлені зв’язки між соціальними групами всередині виробничого колективу, організаційне підпорядкування та неофіційний вплив. На основі схеми узагальненої структури виробничого колективу простежується організаційний вплив керівництва підприємства на різні соціальні групи та вплив окремих соціальних груп на організацію колективу і виробничого процесу.
4. В дисертаційному дослідженні проаналізовано та узагальнено напрями соціально-економічного та правового механізму раціонального використання трудового потенціалу, державні та регіональні соціально-економічні програми, а також їх нормативне забезпечення. На основі попереднього аналізу, автором запропоновані методичні підходи, у вигляді інформаційного забезпечення комплексної програми підвищення якості та раціонального використання трудового потенціалу виробничих систем деревообробної галузі промисловості в умовах трансформації економіки, спрямовану на виявлення найбільш вагомих чинників раціонального використання трудового потенціалу виробничих систем, що надасть змогу: виявляти резерви і оцінювати рівень використання трудового потенціалу; розробляти заходи щодо покращення діяльності відстаючих підприємств; запозичувати досвід в передових, у цьому питанні, виробничих системах.
5. В роботі запропоновані методичні підходи до визначення величини та оцінки рівня використання трудового потенціалу деревообробної галузі промисловості регіону побудовані на порівнянні соціальних груп, що формують величину трудового потенціалу та соціальних груп – детермінант, котрі не задіяні в галузі. При цьому соціально-економічні та організаційні фактори розглядаються як найбільш вагомі для збереження, ефективного та раціонального використання трудового потенціалу.
6. В дисертаційній роботі розроблено математичні моделі величини наявного трудового потенціалу та оптимального рівня використання трудового потенціалу, що дозволить проводити реальні розрахунки по даних показниках, а також обчислювати потенційну величину трудового потенціалу. В основі математичних моделей є різниця між факторами, що формують та факторами, котрі негативно впливають на формування трудового потенціалу.
7. Запропоновані методичні підходи та розрахунок математичних моделей стимулюватимуть пошуки резервів підвищення як самої величини трудового потенціалу деревообробної і целюлозно-паперової промисловості, так і величини використання трудового потенціалу деревообробної і целюлозно-паперової промисловості. Це сприятиме якісному розвитку галузі в умовах трансформації економіки.
 |

 |