**Сердюк Оксана Юріївна. Система управління трудовим колективом в умовах трансформації економіки: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Донецький національний ун- т. - Донецьк, 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Сердюк О.Ю. Система управління трудовим колективом в умовах трансформації економіки.**– 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 проблемам формування ефективної системи управління трудовими колективами металургійних підприємств. Досліджено теоретичні основи управління трудовим колективом, що дозволило автору обґрунтувати систему управління трудовим колективом як сукупність компонентів (підсистем), що знаходяться в постійній взаємодії і взаємозв’язку, впливають на соціально-економічну ефективність, спрямовані на забезпечення найбільш повного задоволення потреб і підвищення якості трудового життя працівників.  Виконано аналіз якісного складу і руху персоналу як основи формування системи управління трудовим колективом на металургійних підприємствах Донецької області, здійснено оцінку стану підвищення кваліфікації управлінського персоналу, виконано дослідження впливу ефективності праці працівників на кінцеві результати діяльності трудових колективів.  Удосконалено класифікацію зовнішніх і внутрішніх чинників, що формують відношення працівників до праці в трудових колективах. Розроблено рекомендації з удосконалення організації процесу підвищення кваліфікації управлінського персоналу.  Обґрунтовано механізм формування резерву керівників і фахівців на промислових підприємствах, основні напрямки удосконалення технології підготовки, прийняття й організації виконання управлінських рішень, а також методику проведення атестації і ділової оцінки управлінського персоналу з використанням методів економіко-математичного моделювання.  Запропоновані автором заходи дають можливість створення системи управління трудовим колективом не тільки на металургійних підприємствах, але і на підприємствах інших галузей промисловості. | |
| |  | | --- | | У результаті проведеного дослідження вирішено важливу наукову задачу удосконалення методологічного підходу до формування системи управління трудовим колективом як одного з основних напрямків поліпшення якості трудового життя працівників.  Результати дослідження дозволяють зробити наступні висновки теоретичного і науково-практичного напрямків.   1. В умовах трансформації економіки особливого значення набувають проблеми управління трудовими колективами підприємств і їх стабілізації з урахуванням впливів зовнішніх чинників. Однозначного трактування категорії “трудовий колектив” в економічній літературі і на практиці не існує. В результаті дослідження пропонується під трудовим колективом розуміти об’єктивну і суб’єктивну групову взаємодію між об’єктами колективних відносин – працівниками – під час трудової діяльності з метою задоволення економічних інтересів. 2. Обґрунтовано необхідність комплексного підходу до розробки системи управління трудовим колективом. Концептуальною позицією є представлення системи управління трудовими колективами на підприємствах як сукупності основних компонентів (підсистем), що знаходяться в постійній взаємодії і взаємозв’язку, що впливають на соціально-економічну ефективність, спрямованих на забезпечення найбільш повного задоволення потреб і підвищення якості трудового життя. Кожна підсистема, що охоплює ту чи іншу область виробничих відносин, сферу перетворень у праці, покликана вирішувати певні задачі щодо підвищення ефективності діяльності трудового колективу. 3. Визначено, що якісний склад персоналу є основою для побудови системи управління трудовим колективом. Аналіз динаміки середньооблікової чисельності персоналу обстежуваних металургійних підприємств показав, що вона змінюється внаслідок процесів, що відбуваються у регулюванні чисельності трудових колективів на основі стабілізації їх виробничої діяльності. Вивчення причин звільнень за власним бажанням показало, що переважає незадоволеність заробітною платою, матеріально-побутовими умовами, організацією праці. Це свідчить про те, що у роботі із закріплення персоналу на даних металургійних підприємствах наявними є значні резерви. 4. Виявлено, що існуюча система підвищення кваліфікації на досліджуваних підприємствах має певні недоліки. Ефективність навчання і перепідготовки кадрів залежить від наявності відповідної матеріальної бази навчання і кадрового потенціалу викладачів; ступеня бажання управлінського персоналу одержати додаткові теоретичні і практичні знання; раціонального поєднання викладання теоретичних знань і накопиченого досвіду. У зв’язку з цим удосконалено систему організації процесу підвищення кваліфікації керівників і фахівців, що полягає у розвитку внутрішньофірмової безперервної освіти, корегуванні навчальних програм і методів навчання, пов’язаних з появою нових технологій у сучасних умовах. 5. Дослідження взаємозв’язку між рівнем ефективності і якості праці працівників трудових колективів показало, що на досліджуваних підприємствах, що цілеспрямовано займаються удосконаленням технології й організації виробництва, дослідженням ринків збуту продукції, контролем якості сировини і матеріалів, недостатньо приділяється уваги питанням формування у працівників відповідного відношення до праці. У зв’язку з цим розроблено класифікацію чинників, які формують відношення до праці в трудовому колективі та враховують комплекс впливу зовнішніх і внутрішніх чинників, реалізація яких у виробничій діяльності підприємств дозволить підвищити ефективність і якість праці окремих працівників і всього колективу. 6. Проведені соціологічні дослідження показали, що більше половини (54,8%) респондентів не задоволені процедурою призначення на посаду і практичною підготовкою резерву на висування. Виходячи з цього, розроблено механізм формування резерву керівників і фахівців, що передбачає оцінку ділових і особистісних якостей кандидатів на висування, визначення комплексної оцінки якості роботи претендентів, ознайомлення претендентів з характером майбутньої роботи, добір контингенту керівників у групу кандидатів у резерв. Розроблено структурну схему безперервної підготовки резерву керівників і напрямки удосконалення роботи з резервом на промислових підприємствах, що дозволять поліпшити подальше використання працівників, що пройшли підготовку в резерві для управління трудовим колективом. 7. Запропоновано методику атестації і ділової оцінки управлінського персоналу, в основу якої покладено удосконалений порядок проведення атестації персоналу і розроблено модифіковану атестаційну анкету, що сприяє підвищенню ефективності системи управління трудовим колективом. Згруповані методи атестації управлінського персоналу дозволяють об’єктивно оцінити його ділові й особистісні якості, орієнтовані на вирішення поставлених задач. 8. Дослідження показали, що управлінські рішення в сфері управління персоналом у трудовому колективі зводяться до прийому, звільнення, переміщення працівників, навчання і підвищення їх кваліфікації. Істотний вплив на якість прийнятих управлінських рішень у даний час здійснюють не тільки виробничі цілі і задачі, але і соціально-демографічна ситуація. У зв’язку з цим запропоновано схему змісту управлінських рішень, що являють собою три напрямки управління: працею, персоналом, соціально-демографічними процесами, яка дозволить керівникам правильно сформулювати проблему і розробити необхідні варіанти її рішення. 9. З використанням методів теорії ігор розроблено економіко-математичну модель, яка дозволяє здійснити об’єктивну ділову оцінку управлінського персоналу. Це дозволить ефективно використовувати діяльність керівників і фахівців та удосконалити методи проведення ділової оцінки і формування резерву управлінського персоналу на підприємстві. | |