**Алтухов Антін Євгенович. Моделювання попиту підприємств на робочу силу: дис... канд. екон. наук: 08.03.02 / Донецький національний ун-т. - Донецьк, 2005**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Алтухов А. Є. Моделювання попиту підприємств на робочу силу. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.03.02 – Економіко-математичне моделювання. Донецький національний університет Міністерства освіти і науки України, Донецьк, 2005 р.  У роботі досліджено особливості функціонування сучасного українського ринку праці та управління попитом підприємств на робочу силу в умовах ринкової економіки України. Обґрунтовано необхідність побудови комплексу економіко-математичних моделей попиту підприємств на робочу силу.  Проведено аналіз сучасних економіко-математичних моделей і методів визначення попиту підприємств на робочу силу, виявлено їхні принципові недоліки та запропоновано концепцію моделювання попиту підприємств на робочу силу, що дозволяє оптимізувати кадровий потенціал підприємства за рахунок збільшення ефективності формування, розподілу та використання персоналу та надає можливість зменшити витрати на керування персоналом.  Обґрунтовано методи побудови функції попиту підприємств на робочу силу, що засновані на використанні варіаційного підходу та теорії граничної продуктивності, застосування яких дозволяє підвищити ефективність використання робочої сили на підприємствах за рахунок оптимізації витрат.  Побудовано економіко-математичні моделі управління попитом на робочу силу та за допомогою принципу максимуму Понтрягина визначено достатні умови оптимальності управління робочою силою. | |
| |  | | --- | | У дисертаційній роботі наведено результати дослідження процесів управління робочою силою на підприємствах і запропоновано нове рішення задачі підвищення ефективності процесу прийняття рішень при управлінні робочою силою. Результати дослідження дозволяють зробити наступні висновки:  1. Дослідження проблеми попиту підприємств на робочу силу в умовах ринкової економіки України дозволило зробити висновок про те, що ефективне управління робочою силою на підприємствах являє собою складний процес. Більшість досліджень у цій галузі базується на застосуванні лінійних квазістатичних підходів, які ґрунтуються на вивченні усереднених економічних параметрів. Звідси виникають проблеми, пов'язані з оцінкою впливу зовнішніх факторів на процес управління, визначення оптимальних траєкторій планування попиту на робочу силу. У зв'язку з цим запропоновано концепцію моделювання попиту підприємств на робочу силу та на базі цієї концепції розроблено динамічну модель попиту підприємств на робочу силу.  2. Аналіз існуючих моделей попиту на робочу силу дозволяє зробити висновок про необхідність їхньої модифікації, оскільки більшість з них має статистичний характер, а параметри багатьох моделей взагалі не мають економічної інтерпретації, внаслідок усунення цього розроблено комплекс детермінованих моделей попиту підприємств на робочу силу.  3. Динамічна модель оптимального управління робочою силою, яку побудовано за допомогою варіаційного підходу, базуючись на теорії граничної продуктивності та із застосуванням принципу максимуму Понтрягина, дозволяє не тільки досліджувати попит на робочу силу, але й визначати оптимальні траєкторії кадрової політики підприємства. Проведено комплексний якісний та кількісний аналіз запропонованої моделі з наступною економічною інтерпретацією отриманих результатів.  4. Проведено комплексні дослідження моделі оптимального управління робочою силою з використанням запропонованих методів кількісної реалізації. Результати досліджень дозволяють за будь-яких значень параметрів визначити можливу поведінку траєкторій моделі внаслідок впливу зовнішніх факторів, а також параметрів економічної діяльності підприємства.  5. Аналіз стабільності моделі оптимального управління робочою силою довів неможливість проведення ефективної кадрової політики без урахування фактору зовнішнього впливу. Побудовано область стабільності моделі та знайдено точку біфуркації. Точку біфуркації встановлює коло значень параметру зовнішнього впливу, у якому траєкторії моделі кардинально змінюють характер поведінки, а отже дозволяє заздалегідь визначити зону ризику та внести оптимальні зміни у кадрову політику підприємств.  6. Побудовано модель оцінки ефективності управління робочою силою, що дозволяє визначити економічну ефективність кадрової політики підприємства.  7. Основні результати дисертаційного дослідження було впроваджено на ВАТ «Металургійний комбінат «Азовсталь» (м. Маріуполь). У результаті реалізації запропонованої концепції та моделей управління попитом підприємств на робочу силу отримано економічний ефект 120 тис. грн. | |