**Мельничук Дмитро Петрович. Кадрова політика машинобудівного підприємства: теорія реформування та практика: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень. - К., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Мельничук Д.П. Кадрова політика машинобудівного підприємства: теорія реформування та практика. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень, Київ, 2004.  Уточнено сутність кадрової політики машинобудівного підприємства та її роль в сучасних умовах господарювання. З’ясовано мету, охарактеризовано суб’єкт та об’єкт кадрової політики машинобудівного підприємства, визначено актуальні принципи її формування та реалізації. Розкрито принципову відмінність політичних та управлінських процесів і на цій основі обґрунтовано організаційні, методологічні та методичні засади дослідження у сфері кадрової політики машинобудівного підприємства. Це дозволило проаналізувати соціально-економічні аспекти кадрової політики підприємств машинобудівного комплексу України. Подолання недоліків, визначених в ході аналізу, запропоновано провести на основі використання комплексного підходу, в межах якого оновлено методологічні та концептуальні засади, враховано вплив культурного поля та з’ясовано роль автоматизованих інформаційних систем в процесі формування та реалізації кадрової політики сучасного машинобудівного підприємства. | |
| |  | | --- | | На підставі результатів дисертаційного дослідження зроблено висновки щодо сутності кадрової політики машинобудівного підприємства, методологічних, методичних і концептуальних засад її формування та реалізації:   1. Дослідження природи політичного фактора у соціальних системах дозволяє визнати неправомірність ототожнення управлінських та політичних процесів у кадровій сфері машинобудівного підприємства. Кадрова політика виступає тим апріорним знанням, в якому домінує концептуально-ситуаційна компонента, а її формування відбувається в межах конфліктно-консенсуальної сфери взаємовідносин відповідних суб’єктів. Кадрова політика спрямовує вектор управлінської активності на взаємоузгодження, нівелювання, подолання або упередження сукупності самоорганізаційних і дезорганізаційних тенденцій у соціальній організації машинобудівного підприємства, що супроводжується становленням певної сфери суспільних взаємовідносин, в межах якої цей задум і реалізується на основі влади як інструменту політики. 2. Дискусійність сучасних підходів щодо трактування кадрової політики обумовлює необхідність введення у науковий обіг поняття “поліморфність кадрової політики”. Ця властивість характеризує здатність кадрової політики виявлятись одночасно в різних формах та наслідувати множинну різновекторну ціль. За такого підходу до взаємоінтегрованих форм кадрової політики машинобудівного підприємства віднесено кадрову політику як концепцію, кадрову політику як діяльність, кадрову політику як сферу взаємовідносин. 3. Основою для уточнення суб’єкта та об’єкта кадрової політики машинобудівного підприємства виступає характеристика первинної та вторинної сфери реалізації політичних інтересів. Кадрова політика, як інструментальний комплекс вторинної сфери реалізації політичних інтересів, відтворюється на всіх рівнях соціального управління та спрямовується на формування кадрового корпусу, здатного вирішувати актуальні проблеми соціально-економічної сфери. 4. Мету кадрової політики машинобудівного підприємства в контексті теорії людського капіталу необхідно розуміти як забезпечення послідовного виконання наступних процесів: формування трудового потенціалу, сприяння його трансформації в загальний людський капітал та формування на цій основі спеціального людського капіталу. Запорукою досягнення цієї мети є дотримання визначених принципів кадрової політики машинобудівного підприємства, рівень реалізації яких на практиці запропоновано розглядати як критерій оцінки її ефективності. 5. Формуванню системи оціночних характеристик кадрової політики машинобудівного підприємства сприяє уточнення її класифікаційної бази. Поряд із використанням засад існуючої класифікаційної бази, в роботі обґрунтовано доцільність введення у науковий обіг ряду нових класифікаційних факторів та охарактеризовано відповідні типи кадрової політики: домінування окремих рис характеру кадрової політики (проекційна, логіко-індуктивна, логіко-дедуктивна), домінування окремого елементу поліморфної сутності кадрової політики (концепційна, декларативна, результуюча), пріоритетна сфера реалізації політичних інтересів (афункціональна та функціональна). 6. Обґрунтовано необхідність розробки та використання комплексного підходу щодо дослідження соціально-економічних аспектів кадрової політики машинобудівного підприємства. Розв’язання цього завдання дозволило охарактеризувати сучасну практику кадрової політики машинобудівних підприємств України. Зокрема, виявлено обмеженість функціональних, раціональних та активних компонент в системі заходів та орієнтирів кадрової політики машинобудівних підприємств України, а її ефективність охарактеризовано як недостатньо високу (42,68 % за комбінованим підходом). Разом з цим, в ході дослідження з’ясовано, що в багатьох випадках недієвість кадрової політики зумовлюється невідповідністю її лінії засадам виробничної політики машинобудівного підприємства, а також неврахуванням в її межах основних тенденцій розвитку внутрішнього та зовнішнього ринку праці. 7. Удосконалення методологічної бази кадрової політики машинобудівного підприємства доцільно провести на основі врахування її поліморфної сутності. Тому з метою визначення позицій кадрової політики необхідно використати наступні матриці: “Важливість – Забезпеченість ресурсами”, “Ступінь відповідності – Забезпеченість ресурсами” та “Важливість – Ступінь відповідності”, оперування якими ставить за мету з’ясувати зміст та пріоритетність окремих кадрових заходів на основі врахування факторів функціональної відповідності та ресурсного забезпечення. 8. З’ясовано, що передумовою ефективності кадрової політики є достатньо високий рівень її результативності та потенціалу. Останні запропоновано визнати критеріями оцінки валідності та дієвості кадрової політики. Результативність кадрової політики характеризує зміну цільової орієнтації кадрових заходів під впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища в умовах ресурсних обмежень. В свою чергу, потенціал кадрової політики характеризує імовірність досягнення її цілей на основі проведення визначеного комплексу кадрових заходів. 9. Дослідження сутності кадрової політики, а також основних рис організаційної культури машинобудівного підприємства дозволило визначити наявність між ними діалектичного взаємозв’язку. Адекватність останнього досягається на основі проведення похідної кадрової політики, метою якої є знешкодження фактору опору та формування на цій основі психологічної готовності персоналу до трансформації системи соціально-трудових відносин на машинобудівному підприємстві. 10. Підвищення потенціалу, результативності та ефективності кадрової політики машинобудівних підприємств України необхідно провести на основі автоматизації провідних функцій її суб’єктів шляхом створення та використання комплексів автоматизованих робочих місць. Це вимагає функціонування в межах машинобудівного підприємства автоматизованої інформаційної системи та децентралізованої інформаційної технології.   11. Концептуальною основою сучасної кадрової політики машинобудівних підприємств України може виступити маркетинг персоналу. Його використання необхідно розглядати як ознаку демократизації кадрової політики та визначальну передумову відтворення на практиці її актуальних принципів. | |