**Зима Ольга Григорівна. Управління кон'юнктурою трудових ресурсів підприємств : Дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Харківський національний економічний ун-т. — Х., 2006. — 250арк. : табл. — Бібліогр.: арк. 187-200**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Зима О. Г. Управління кон’юнктурою трудових ресурсів підприємств. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Харківський національний економічний університет, Харків, 2006.  Дисертацію присвячено дослідженню кон’юнктури трудових ресурсів підприємств, що викликане необхідністю пошуку можливостей управління нею. Теоретично обґрунтовано поняття та розкрито економічний зміст термінів "трудові ресурси" і "кон’юнктура", надано визначення кон’юнктури трудових ресурсів. Розглянуто та впорядковано класифікаційні ознаки й уточнено сутність поняття "ситуаційне управління" на основі системного підходу. Визначено рівень розвитку кон’юнктурних досліджень попиту та пропозиції трудових ресурсів і рівень використання для цього управлінських функцій на підприємствах. Обґрунтовано необхідність проведення кон’юнктурних досліджень попиту та пропозиції трудових ресурсів підприємств і визначено їх відмінності від моніторингу. Побудовано систему управління кон’юнктурних досліджень трудових ресурсів підприємств. Виділено послідовність прийняття управлінських рішень у системі кон’юнктурних досліджень з використанням критерію оцінки кон’юнктури трудових ресурсів для визначення стану підприємства з попиту та пропозиції трудових ресурсів. | |
| |  | | --- | | У дисертації представлено нове вирішення важливого науково-практичного завдання щодо розвинення теоретичних положень, обґрунтування та розробки методичних підходів і практичних рекомендацій з управління кон’юнктурою трудових ресурсів для забезпечення стабільного функціонування підприємств.  1. Обґрунтовано поняття "кон’юнктура трудових ресурсів" на основі уточнення економічного змісту поняття "трудові ресурси". Виділено якісні зміни у визначеннях, які відбулися протягом певного періоду. З’ясовано, що трудові ресурси використовують для характеристики працездатного населення в масштабах усієї країни, регіону, галузі економіки та підприємства. Розкрито економічний зміст поняття "кон’юнктура" на основі декомпозиції наведених визначень, які надавалися різними авторами, за такими ознаками порівняння, як сутність, характеристика (за сутністю), функції кон’юнктури, область (за рівнем) функціонування кон’юнктури. За визначенням цього поняття як ситуації, пов’язаної з попитом і пропозицією на окремі елементи підсистеми, що характеризуються сукупністю показників, які відображають поточний стан підприємства як системи, та формулюванням поняття "трудові ресурси" надано визначення кон’юнктури трудових ресурсів як ситуації, що пов’язана з попитом та пропозицією на трудові ресурси, котрі забезпечують стабільне функціонування підприємств.  2. Упорядковано властивості та уточнено сутність поняття "ситуаційне управління" з метою встановлення основних напрямів, методів побудови й удосконалення системи управління кон’юнктурою трудових ресурсів на підприємстві на основі розгляду визначень понять "управління" і "ситуація". Запропоновано таке визначення ситуаційного управління, як цілеспрямована послідовність дій, що потребує впливу на об’єкт дослідження (кон’юнктуру трудових ресурсів підприємств) та глибокого аналізу його змін для досягнення певних результатів у визначений момент часу. Воно є узагальнюючим, що дає можливість прийняття будь-якого управлінського рішення на підприємстві, зокрема з управління кон’юнктурою трудових ресурсів.  3. Проаналізовано ситуації, котрі характеризують загальний рух трудових ресурсів, запропоновано показник відхилення, що розраховується як різниця між кількістю прийнятих та вивільнених працівників за визначений період часу (місяць, квартал, півріччя, рік), але з урахуванням категорій і кваліфікаційного рівня працівників. На основі показника відхилення між прийнятими та вивільненими працівниками, що може мати значення позитивне, від’ємне або дорівнювати нулю, побудовано ситуаційний план попиту та пропозиції трудових ресурсів на підприємствах, з використанням якого можна здійснювати функції управління з планування професійно-кваліфікаційного складу працівників, організації збалансування попиту та пропозиції, мотивування й контролю за рухом трудових ресурсів на підприємствах.  4. За результатами аналізу анкетування керівників, спеціалістів вищої і середньої ланки встановлено, що рівень використання кон’юнктурних досліджень попиту та пропозиції трудових ресурсів і застосовування для цього управлінських функцій на підприємствах мають спонтанний, непослідовний характер. Це свідчить про те, що на підприємствах не використовують кон’юнктурні дослідження, а скоріше заміняють їх моніторинговими.  5. Встановлено, що існування якісної аналітичної інформації, яка містить окремі результати оперативного прогнозування соціально-економічних процесів, неможливе без створення системи кон’юнктурних досліджень соціально-економічних процесів, зокрема трудових ресурсів, яка базується на методиці статистичного моніторингу. Проведено аналіз властивостей термінів "моніторинг", "кон’юнктурні дослідження" та з’ясовано, що останні є цільовими спостереженнями, котрі визначають стан і тенденції щодо зміни стану об’єкта дослідження, якими є, зокрема, трудові ресурси підприємств. На відміну від моніторингу на основі кон’юнктурних досліджень можна аналізувати сформовану ситуацію, в якій перебуває об’єкт дослідження, та виявляти найближчу перспективу його розвитку.  6. Запропоновано систему управління кон’юнктурою трудових ресурсів на підприємствах на основі встановлення системи зв’язків між інфраструктурними елементами ринку праці та підприємствами, яка забезпечує їх стабільне функціонування. Стійкий зворотний зв’язок у вигляді результатів аналізу ситуацій з попиту та пропозиції трудових ресурсів і рекомендацій підприємствам щодо їх збалансування сприяє оцінюванню правильності вибраного напряму дій, пов’язаних з рухом трудових ресурсів на підприємстві, за результатами перевірки їх відповідності бажаному або необхідному стану.  7. Узагальнена характеристика процесу прийняття управлінських рішень на підприємстві з кон’юнктури трудових ресурсів включає процедуру визначення критерію оцінки показників, що характеризують стан підприємства, зокрема попиту та пропозиції. Цей критерій розраховано методом адитивного згортання перетворених у бальні показників і, по-перше, дозволяє характеризувати напрямок зв’язків та відносин між показниками руху трудових ресурсів, по-друге, достатній для прийняття обґрунтованих рішень з управління кон’юнктурою трудових ресурсів підприємств. | |