**Пучкова Світлана Ігорівна. Розробка комплексної системи розвитку трудового потенціалу: дисертація канд. екон. наук: 08.06.01 / Одеський держ. економічний ун-т. - О., 2003**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Пучкова С.І. Розробка комплексної системи розвитку трудового потенціалу: - Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеню кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01. - “Економіка, організація і управління підприємствами”. - Одеський державний економічний університет Міністерства освіти і науки України, Одеса. 2003.  Дисертацію присвячено розробленню сучасних теоретичних аспектів трансформації вітчизняного досвіду управління персоналом в управління людськими ресусами на засадах розвитку трудового потенціалу робітників.  В дисертації уточнені і конкретизовані основні поняття і категорії, що використовуються при формуванні моделі управління людськими ресурсами. Визначені основні тенденції в трансформації функцій управління персоналом та умови, що сприяють становленню системи управління людськими ресурсами на засадах розвитку трудового потенціалу. Розроблені основні стратегічні положення по управлінню розвитком трудового потенціалу на макро- та мікрорівні і механізм реформування систем управління персоналом. | |
| |  | | --- | | У дисертації наведене теоретичне узагальнення і нове вирішення задачі становлення системи управління людськими ресурсами на засадах розвитку трудового потенціалу робітників, що виявляється в розробці методологічного, методичного та організаційного забезпечення відповідного механізму реформування систем управління персоналом, використання якого дозволить суттєво підвищити конкурентоспроможність і розвиток підприємств.  Основні висновки, що випливають з проведеного дослідження, зводяться до такого:  1. На основі систематизації і визначення співвідношень основних категорій особистого фактору суспільного виробництва дістало подальшого розвитку визначення місця і ролі категорії “трудовий потенціал” за допомогою обґрунтування і побудови взаємозв’язків та взаємозалежностей між категоріями “людський фактор” і “трудовий потенціал”, які зведені у відповідну схему. Це дозволяє не тільки достатньо чітко виділити компоненти трудового потенціалу, але й механізм його ефективної реалізації.  2. Визначені і систематизовані основні тенденції в трансформації функцій управління персоналом, відмітною рисою яких є випереджений характер дій даної системи ті її інтеграція зі стратегією бізнесу. Виокремленні функції, які набувають зростаючої значимості, а саме: підбір робітників, що відповідають стратегії і культурі підприємства; проектування і реалізація систем мотивації відповідно до обраної стратегії бізнесу, що забезпечують досягнення стратегічних цілей організації та задоволення потреб робітників на основі повного використання їх трудового потенціалу.  3. Визначена і обґрунтована доцільність використання особливостей саме амерікано-європейского підходу до управління людськими ресурсами з метою реформування вітчизняного досвіду управління.  4. Для реалізації зазначеної задачі здійснено обґрунтування стратегії управління розвитком трудового потенціалу відповідно до вітчизняних умов з визначенням стратегічної і тактичної цілей та переліку завдань на макро- і мікро рівні. Відповідно до визначених задач розроблена структура організаційного механізму розвитку трудового потенціалу. Для забезпечення умов реалізації єдиної політики в сфері розвитку трудового потенціалу на державному і регіональному рівнях пропонується створити при Республіканській службі зайнятості і під її контролем мережу регіональних центрів розвитку трудового потенціалу з підпорядкуванням їх головному (методичному) центру. Визначені джерела фінансування їх діяльності, функції і вимоги до персоналу.  5. На рівні підприємств визначені відповідні вимоги і розроблена структура процесу реформування системи управління персоналом, що дозволяє чітко визначити етапи, їх послідовність та зміст діяльності щодо зазначеного процесу.  6. Розроблена система показників, що характеризують ефективність управління людськими ресурсами на основі методу досягнення цілей, які мають використовуватись щодо оцінки діяльності сучасних відділів людських ресурсів на підприємствах і в організаціях.  7. Практична цінність реалізації результатів дослідження полягає в тому, що розроблені пропозиції і рекомендації щодо вимог і структури процесу реформування систем управління персоналом використані на ТОВ “Стальканат” та ВКП “Елптекс” при реформуванні структури управління персоналом.  Розробки щодо організаційного і методичного забезпечення створення центрів розвитку трудового потенціалу прийняті Обласною державною адміністрацією Управління праці та зайнятості населення.  Розробки щодо формування стратегії управління розвитком людських ресурсів і створення механізму реформування вітчизняного досвіду управління персоналом використовуються в навчальному процесі при проведенні занять з дисциплін “Менеджмент” і “Управління персоналом” в Одеському державному економічному університеті.  8. Реалізація результатів даної роботи дозволить створити необхідні умови у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємств з подальшим становленням управління людськими ресурсами на основі розвитку трудового потенціалу робітників, що має забезпечити високий рівень конкурентоспроможності і постійного розвитку вказаних підприємств. | |