**Поєдинцева Валерія Вікторівна. Управління персоналом на малих та середніх підприємствах: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський держ. економічний ун-т. - Х., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| Поєдинцева В.В. Управління персоналом на малих та середніх підприємствах. – Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика. - Харківський державний економічний університет, Харків, 2004.Дисертацію присвячено обґрунтуванню теоретичних і науково-методичних засад управління персоналом на малих та середніх підприємствах.Проаналізовані роль і значення управління персоналом МСП, соціально-психологічні особливості персоналу МСП, організаційно-методичні підходи щодо формування системи управління персоналом на МСП.Проведено аналіз практики формування, становлення і розвитку системи управління персоналом, проаналізовані основні тенденції і проблеми формування і функціонування системи управління персоналом на закордонних і вітчизняних МСП.Розроблено рекомендації з формування системи управління персоналом на МСП, запропоновано методичні рекомендації з мотивації і стимулювання праці на МСП, розроблено методичний інструментарій оцінки якості функціонування системи управління персоналом на МСП. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. На основі узагальнення фундаментальних праць зарубіжних і вітчизняних учених-економістів в галузі управління персоналом МСП сформульовані основні переваги і слабкі сторони малого і середнього підприємництва, а також проведено аналіз факторів зовнішнього і внутрішнього середовища функціонування МСП. Доведено, що управління персоналом – вирішальний фактор у розвитку МСП. Уточнено призначення персоналу МСП, виділено його основні ролі стосовно підприємства. Для розкриття ролі персоналу МСП розглянуто соціально-психологічні особливості персоналу МСП. Уточнення змісту понять: персонал, управління персоналом і система управління персоналом з урахуванням специфіки малого та середнього підприємництва дає змогу конкретизувати технологію розробки і організації системи управління персоналом на МСП.
2. На підставі проведеного дослідження обгрунтовано необхідність розгляду функцій управління персоналом крізь призму стадій життєвого циклу МСП, з огляду на стратегію його розвитку. Крім того, розглянуто динамічний вплив умов функціонування, що змінюються, на систему управління персоналом МСП. Виділено окремі фактори зовнішнього і внутрішнього середовища, що впливають безпосередньо на формування системи управління персоналом та зроблено висновок, що для розробки методичних рекомендацій з формування системи управління персоналом для МСП необхідно проаналізувати досвід формування і розвитку системи управління персоналом на МСП України, дослідити виникаючі при цьому проблеми. Структуризація факторів, що впливають на формування системи управління персоналом МСП на основі визначення напрямків і характеру їхнього впливу, сприяє більш ефективному проведенню аналізу поточного стану управління персоналом на МСП.
3. Аналіз основних тенденцій і проблем формування і функціонування системи управління персоналом на закордонних і вітчизняних МСП свідчить, що основною першочерговою задачею підприємці-керівники МСП бачать створення технологічного, системного управління персоналом на своїх підприємствах. Крім того, наголошується на необхідності коригування системи управління персоналом у відповідності зі стадіями життєвого циклу, на яких знаходяться підприємства. Така необхідність виникла через нестабільну економічну ситуацію в країні, через те, що МСП найбільш вразливі, підвладні впливу економічних криз, тиску конкуренції з боку великих підприємств, отже, система управління персоналом повинна бути особливо гнучкою, а персонал – готовим до змін. Основні пріоритети в створенні системи управління персоналом надані напрямкам мотивації співробітників, регулюванню трудових відносин. Така ситуація викликає ряд проблем, зв’язаних з підбором, навчанням, звільненням персоналу, психологічним кліматом у колективі-команді, лідерством, мотивацією персоналу. Розкриття сутності соціально-психологічних особливостей персоналу МСП, що ґрунтується на узагальненні теоретичних положень, дозволяє розкрити основні ролі персоналу МСП стосовно підприємства.
4. Проблема мотивації стоїть на МСП особливо гостро, тому що майже кожен співробітник часто є єдиним фахівцем у певному напрямку. Для ефективної роботи співробітника в команді необхідно, щоб він був зацікавлений у ній морально і матеріально. В даний час основу мотивації на МСП складає організація оплати праці, що не завжди адекватна кваліфікації, трудовитратам співробітників. Крім того, на МСП існує певна особливість: питання визначення рівня оплати праці, застосування тих або інших систем оплати праці вирішуються підприємцями-керівниками одноосібно. Разом з тим, підприємці змушені створювати нові системи моральних цінностей для своїх співробітників. Виявлені в результаті дослідження основні тенденції і проблеми в сфері управління персоналом підтвердили необхідність розробки організаційно-методичного інструментарію формування системи управління персоналом для МСП.
5. Розроблені методичні рекомендації з формування системи управління персоналом на МСП містять у собі аналіз існуючого стану управління персоналом на підприємстві, визначення цілей і задач системи управління персоналом, формулювання функціональних підсистем і функцій системи управління персоналом. Крім того, подані пропозиції по найбільш повному забезпеченню системи управління персоналом: правовому, діловодному, інформаційному, технічному, кадровому, нормативно-методичному, фінансовому забезпеченню. Запропонований в дисертації методичний інструментарій формування системи управління персоналом на МСП, мотивації і стимулювання праці на МСП дозволяє підвищити результативність діяльності окремого працівника, підрозділу, МСП в цілому.
6. За основу мотивації доцільно розробляти систему оплати праці, що дозволяє стимулювати працівника МСП за якісне виконання своєї роботи; враховувати значимість виконуваних видів робіт відносно один одного, обґрунтувати різницю в оплаті праці фахівців приблизно одного рівня кваліфікації, одного рівня посадових сходів для кожного конкретного підприємства. Запропонована методика оцінки якості функціонування системи управління персоналом на МСП, заснована на ієрархічній моделі функціонування системи управління персоналом з використанням методів експертної кваліметрії. Використання методичних рекомендацій щодо оцінки якості функціонування системи управління персоналом на МСП, заснованих на ієрархічній моделі функціонування системи управління персоналом з використанням методів експертної кваліметрії, сприятиме визначенню резервів системи управління персоналом та адаптації її наявного стану до конкретного об’єкта впливу.
 |

 |