**Магамедемінова Заміра Іграмівна. Управління трудовими ресурсами підприємства в умовах кризи : Дис... канд. наук: 08.09.01 – 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Магамедемінова З. І. Управління трудовими ресурсами підприємства в умовах кризи. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харківський державний економічний університет, Харків, 2004.  Дисертація присвячена дослідженню питань управління трудовими ресурсами, розробці організаційно-економічної моделі зіставлення інтересів суб’єктів ринку праці з урахуванням факторів, що впливають на даний процес в умовах кризи, що дозволяє підвищити ефективність діяльності підприємства в цілому.  У рамках даного дослідження проведено аналіз сучасного стану ринку праці з метою виявлення тенденцій розвитку економічних відносин між суб’єктами ринку праці з приводу використання робочої сили; виявлені і систематизовані фактори, що впливають на процес управління персоналом підприємства; побудовано організаційно-економічну модель управління персоналом підприємства на основі узгодження інтересів суб’єктів ринку праці; розроблено методику визначення ринкової вартості трудових ресурсів, що дозволяє оптимізувати витрати підприємства на робочу силу; виявлені можливі сфери ризиків, пов’язаних із процесом управління персоналом; проведено дослідження переваг відносно форм і розмірів оплати праці; запропоновано стратегії індивідуальної поведінки на ринку праці з визначенням певних типів індивідуальних стратегій пропозиції праці. | |
| |  | | --- | | Дослідження питань управління трудовими ресурсами підприємства в умовах кризи, наведені у дисертаційній роботі, дозволили зробити наступні висновки:  1. У результаті дослідження процесу розвитку теорії управління персоналом класифіковано процес еволюції теорії управління персоналом підприємств з урахуванням впливу факторів зовнішнього середовища. Зміни точок зору на людину у виробничій системі знаменували перехід від однієї концепції до іншої, зміну етапів у розвитку теорії та практики управління у сфері праці. При всьому різноманітті наявних у теорії підходів до управління людьми на підприємстві узагальнено основні принципи сучасної концепції управління персоналом: визнання трудових ресурсів вирішальним фактором ефективності і конкурентоспроможності підприємства, стратегічного підходу, інвестиційності, самоврядування й демократизації, розвитку, якості трудового життя, професіоналізації, інноваційності.  2. Уточнено визначення категорій “трудові ресурси” з урахуванням таких  аспектів, як загальний культурний розвиток персоналу підприємства, психофізіологічні якості, соціальний статус і т. д., що дає змогу втілити єдність людей у біологічному та соціальному значенні, та висвітлює їхню єдність як особистісних факторів виробництва і суб’єктів виробничих відносин.  3. Аналіз економічного стану України показав, що за останні роки в Україні з’явилася тенденція до покращення економічної ситуації, яка виявляється у стримуванні інфляції, збільшенні валового внутрішнього продукту. Але, незважаючи на певні успіхи в економічній та соціальній політиці, як і раніше, невирішеною залишається ціла низка проблем. Аналіз стану трудових ресурсів дозволяє говорити, що в Україні, з огляду на деякі позитивні зрушення, є підстави вважати стабілізаційний сценарій розвитку ринку праці найбільш прийнятним.  В умовах інфляції та існуючих розбіжностей у розвитку галузей економіки повинні існувати специфічні механізми узгодження інтересів працівників і роботодавців, засновані на врахуванні цілого ряду факторів, як макроекономічних, пов’язаних з політикою держави у сфері доходів і зайнятості населення, так і мікроекономічних, пов’язаних з урахуванням інтересів підприємств і потенційних працівників.  4. Пріоритети у використанні економічних методів вимагають розробки адекватних механізмів реалізації кожної стадії управління, що реалізовано у вигляді методики управління персоналом, побудованої на основі системного підходу, що дозволяє оцінити потребу в трудовому ресурсі, можливості його придбання та використання.  На основі дослідження всіх сторін взаємодії суб’єктів ринку праці була розроблена організаційно-економічна модель зіставлення інтересів суб’єктів ринку праці. Особливістю запропонованої моделі є виділення сфер виникнення ризиків в управлінні персоналом, що дозволяє здійснювати формування адекватних керівних впливів.  5. Формалізація процесу управління персоналом на підприємстві з виділенням стандартних його етапів забезпечує розширення спектру економічних методів управління на основі досвіду управління іншими видами ресурсів, у той час як традиційні методи управління персоналом спираються в основному на врахування впливу соціально-психологічних факторів.  Дослідження властивостей ринкової вартості стосовно до робочої сили виявило, що для найбільш достовірного визначення ринкової вартості необхідно використовувати двоступінчастий підхід, порядок реалізації якого дозволяє здійснювати ретроспективну та перспективну оцінки. Разом з тим зауважено, що відносно робочої сили її вартість більш точно відбиває поняття “вартість у користуванні”.  6. Розглянуто ряд теоретично можливих стратегій індивідуальної поведінки найманих робітників на ринку праці. Визначено, що інформація про індивідуальні переваги задана одним із чотирьох способів: функцією корисності; мінімальною ставкою погодинної оплати, за якої працівник згоден працювати задану кількість годин; залежністю бажаної тривалості робочого часу протягом доби від ставки погодинної оплати; визначенням цільової функції задачі.  Таким чином, практична реалізація результатів, отриманих у ході виконання дисертаційної роботи, дозволяє підвищити ефективність процесу управління трудовими ресурсами підприємства в умовах нестабільного зовнішнього середовища. | |