**Антоненко Катерина Вікторівна. Механізм індивідуалізованого управління персоналом міжнародного підприємства: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Національний авіаційний ун-т. - К., 2005**

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

|  |
| --- |
| **Антоненко К.В. Механізм індивідуалізованого управління персоналом міжнародного підприємства.**– Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Національний авіаційний університет, Київ, 2005.Дисертаційна робота присвячена питанням індивідуалізованого управління персоналом підприємств на прикладі Бюро Верітас Україна. У результаті дослідження виявлено недоліки існуючих підходів до визначення індивідуальних характеристик персоналу, що дозволило автору розробити власну модель індивідуалізованого управління персоналом. Запропоновані методичні засади індивідуалізованого управління персоналом підприємств. Розроблені методичні рекомендації по індивідуалізованому управлінню організаційними змінами. Викладені рекомендації по застосуванню запропонованого механізму в практичній діяльності. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. На основі проведених досліджень в дисертації здійснено теоретичне узагальнення, концептуальна і практична апробація механізму індивідуалізованого управління персоналом підприємств за допомогою методів і моделі визначення, оцінки і оптимального використання індивідуальних якостей, здатностей і можливостей кожної працюючої особистості в інтересах як самого працівника, так і контактної з ним групи та організації в цілому.
2. Розвиток будь-якої організації пов’язаний з її інтелектуальним потенціалом, реалізація якого здійснюється через науково обґрунтовану систему управління персоналом в процесах організаційних змін. Базисом ефективної системи управління персоналом є орієнтація на індивідуальні характеристики особистості та трудового потенціалу людини.
3. Поведінка кожного працівника формується під впливом багатьох факторів. Зважаючи на особливу вагомість цієї характеристики в дисертації розроблено систему використання мотиваторів-регуляторів трудової поведінки – загальних, специфічних і варіативних, що розширює можливості індивідуалізованого управління.
4. Концептуальні засади індивідуалізованого управління персоналом враховують взаємозв’язки виробничої системи з людським, соціальним, культурним та моральним капіталами підприємства. Така єдність стала основою запропонованих в дисертації стратегій кадрового менеджменту, метою яких є раціональне використання професійних та організаційно-адаптивних здібностей працівників відповідно до посадових вимог та інтересів організації.
5. Управлінські рішення щодо забезпечення ефективності системи індивідуалізованого управління персоналом розглядаються в дисертації як творчо-вольова дія менеджера, підґрунтям якої виступає поєднання знань об’єктивних законів управління, результатів аналізу індивідуальних відмінностей працівників та оцінки факторів, що впливають на якість управлінських рішень.
6. Особливістю розбудови моделі індивідуалізованого управління персоналом є використання економічних категорій умовної та реалізованої вартості кожного працівника в залежності від його частки вкладу в результати роботи підприємства.
7. Розроблена в дисертації модель індивідуалізованого управління дозволяє оптимізувати систему кадрового менеджменту за критеріями максимальної вигоди від варіантів призначення і використання працівників та мінімальних витрат від плинності кадрів і неспівпадіння посадових вимог та особистих якостей фахівців.
8. Апробована на прикладі Бюро Верітас Україна методика аналізу структури персоналу по обмеженому переліку чинників (стать, вік, рівень освіти, досвід роботи, родинний стан та батьківський статус) підтверджує обґрунтованість оцінки значення впливу кожного фактору у визначенні особистих пріоритетів працівників при використанні системи індивідуалізованого управління персоналом.
9. Прийняття управлінських рішень в системі індивідуалізованого управління персоналом вимагає відповідного організаційного супроводу, починаючи з реструктуризації служби кадрового менеджменту, розробки персоніфікованих технологій, процесів і процедур управління і закінчуючи забезпеченням необхідного рівня готовності менеджерів до прийняття, реалізації та моніторингу таких рішень.
 |

 |