**Таран Юлія Олександрівна. Економічна діяльність промислових підприємств в контексті людського розвитку (на прикладі легкої промисловості) : Дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Київський національний ун-т технологій та дизайну. — К., 2006. — 193арк. — Бібліогр.: арк. 172-183**

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

|  |
| --- |
| **Таран Ю.О. Економічна діяльність промислових підприємств в контексті людського розвитку. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Київський національний університет технологій та дизайну МОН України, Київ, 2006.Обгрунтовано новий методологічний структурно-відтворювальний підхід до використання категорії “економічна діяльність промислових підприємств в контексті людського розвитку”. У дисертаційній роботі на основі Концепції людського розвитку визначені основні узагальнюючі показники, фактори та аспекти формування економічної діяльності підприємств як складові системи людського розвитку на промисловому підприємстві.Типізовані основні передумови щодо методичного забезпечення сталого людського розвитку на підприємствах, наявність, яких засвідчує про те, що підприємство є готовним до змін та з відповідальністю ставиться до власних співробітників.Обгрунтовано логічну схему та процедури бюджетування із розробкою та застосуванням моделі Бюджету розвитку людини на підприємствах.Розроблено методичні рекомендації щодо вдосконалення регуляторного впливу центральних та місцевих органів влади на економічну діяльність промислових підприємств в контексті людського розвитку. |

 |
|

|  |
| --- |
| В дисертаційній роботі обгрунтовано вирішення важливої проблеми в економічній практиці, яка має велике суспільне, соціально-економічне, державне значення. Формування економічної діяльності підприємства в контексті людського розвитку є вирішенням багатьох важливих питань, що постають перед роботодавцями стосовно проведення соціально-економічної політики відносно найманих працівників.Виконане дослідження дозволяє зробити наступні висновки:1. В подальшому удосконаленні управлінням та практичній реалізації економічної діяльності підприємства наявною є зміна, що передбачає переорієнтацію з основної мети – отримання прибутку до накопичення матеріальних благ на розвиток людини, як найманого працівника і як соціальної особистості. За даної Концепції матеріальні блага є лише засобом досягнення основної цілі – людського розвитку. Відповідно до Програми розвитку ООН (ПРООН) людський розвиток визначається за трьома показниками: довголіття (стан здоров’я); рівень знань (рівень освіти); рівень життя (рівень добробуту).
2. В Україні, яка першою з країн СНД приєдналася до ПРООН “Індекс людського розвитку”, накопичений досвід на базі Концепції людського розвитку, що був основою для розробки вітчизняних багатофакторних методів (ієрархічні моделі) оцінки Індексу людського розвитку на національному та регіональному рівнях. З оцінкою тенденцій соціально-економічного розвитку регіонів вітчизняні методики при визначенні ІЛР використовують окрім позитивних факторів впливу ще і негативні – так звані дестимулятори розвитку людини.

3. Основною метою індивідуального відтворення в межах підприємства є задоволення суспільних потреб. За Концепції людського розвитку однією з локальних умов індивідуального відтворення стає відтворення кадрового персоналу, відтворення умов праці і т.д. При цьому відтворення найманого працівника повинно бути розширеним.4. Показники економічної діяльності підприємства в Концепції людського розвитку стають не лише показниками організаційно-технічних факторів та функцією капіталу, а й результатом реалізації найманих працівників не тільки як робочої сили, а як соціально значущих особистостей – використання та розвиток людського капіталу підприємства в аспектах освіченості, здоров’я, культури, свідомості в здійсненні екологізації в професійній діяльності і т.д.5. В Україні для оцінки загальнодержавного ІЛР визначені дев’ять груп показників: демографічний розвиток, розвиток ринку праці, матеріальний добробут населення, умови проживання населення, рівень освіти населення, стан та охорона здоров’я, соціальне середовище, екологічна ситуація, фінансування людського розвитку. У дисертаційному дослідженні сформована система людського розвитку на промисловому підприємстві, що враховує шість груп показників: стан і охорона здоров’я, умови праці на робочому місці, рівень освіти працівників, матеріальний добробут працівників, фінансування розвитку працівників, соціальне середовище.6. Перехід в економічній діяльності підприємства до врахування аспектів та вимог людського розвитку пропонується здійснювати одночасно з вдосконаленням регуляторних актів державного управління економікою на різних рівнях управління.7. Вплив економічної діяльності підприємства на показники системи людського розвитку характеризується аспектами-стимуляторами та аспектами- дестимуляторами, що відповідно забезпечує зростання або ж зниження рівня людського розвитку промислового підприємства.8. Передумови щодо забезпечення сталого людського розвитку на підприємстві пропонується типізувати за напрямками: загальні методичні положення, мета впровадження системи людського розвитку, фінансово-економічне забезпечення, організація експерименту, інформаційне забезпечення, наукове забезпечення, основні організаційні заходи з впровадження системи людського розвитку на промисловому підприємстві, сприяння впровадженню системи людського розвитку на підприємстві, відкритість в проведенні експерименту.9. Пропонується логічна схема формування економічної діяльності підприємства в контексті людського розвитку, яка включає наступні етапи: намірів, формування Бюджету розвитку людини, оцінка якісних аспектів показників розвитку людини за допомогою методу експертних груп, визначення показників системи людського розвитку.10. Формування Бюджету розвитку людини на промисловому підприємстві в процесі бюджетування рекомендується вважати одним з етапів логічної схеми. Бюджет розвитку людини включає в себе показники бюджетів прямих витрат на оплату праці, загальновиробничих витрат, управлінських витрат та витрат на збут, які можуть мати за Концепцією людського розвитку вплив на розвиток найманого працівника. Цей бюджет містить також в собі основні законодавчі і галузеві норми та стандарти для порівняння з проектними показниками і включає в себе статистичні дані стосовно фінансування основних стимулюючих показників людського розвитку на підприємстві.11. Сталий збалансований розвиток промислового підприємства повинен досягатися не лише за допомогою ефективного управління, а й завдяки регуляторного впливу центральних та місцевих органів влади на його економічну діяльність в контексті людського розвитку.12. Визначення таких складових людського розвитку на підприємствах, як рівень освіти та стан і охорона здоров’я необхідно здійснювати одночасно з вдосконаленням правової основи. Досягнення сталого збалансованого розвитку промислового підприємства завдяки використанню найманих працівників вимагає забезпечення належного доходу (заробітної плати) шляхом внесення змін до Закону України “Про оплату праці” та Інструкцію щодо визначення вартості робочої сили.13. Фінансування розвитку найманих працівників на промисловому підприємстві пропонується визначати, виходячи з основних потреб розвитку людини: видатки на охорону здоров’я; видатки на підвищення кваліфікації, здобуття освіти, ділові треннінги; видатки на поліпшення умов праці; видатки на екологізацію підприємства.14. Запровадження Концепції людського розвитку на промислових підприємствах пропонується законодавчо закріпити, а також надати їм рекомендаційний характер для підприємств недержавної форми власності.15. Експериментальна апробація методичних рішень дисертаційного дослідження на ВТШФ “Дана” та ЗАТ ШП “Юність” засвідчила їх прикладне значення для соціального планування на підприємствах легкої промисловості України. |

 |