**Іваннікова Наталія Анатоліївна. Управління розвитком людських ресурсів машинобудівних підприємств : дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Гуманітарний ун-т "Запорізький ін-т держ. та муніципального управління". — Запоріжжя, 2006. — 183, [11]арк. — Бібліогр.: арк. 162-175**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Іваннікова Н.А. Управління розвитком людських ресурсів машинобудівних підприємств. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Гуманітарний університет “Запорізький інститут державного та муніципального управління”, Запоріжжя, 2006.  Дисертацію присвячено розробці теоретичних, методичних і практичних рекомендацій щодо управління розвитком людських ресурсів машинобудівних підприємств.  Визначено теоретико-методичні засади функціонування системи управління людськими ресурсами на машинобудівних підприємствах. Здійснено аналіз сучасного стану та ефективності системи управління людськими ресурсами машинобудівних підприємств. Запропоновано створення навчально-освітнього консорціуму на базі середньопрофесійних, вищих навчальних закладів та підприємств машинобудування регіону. Удосконалено організаційний механізм планування людських ресурсів на машинобудівних підприємствах. Розвинуто методичні підходи до визначення впливу системи управління людськими ресурсами на ефективність діяльності підприємства. Удосконалено методичні засади розвитку державної кадрової політики. Запропоновано внесення змін до законодавчої бази щодо вдосконалення правових основ розвитку людських ресурсів машинобудівних підприємств. | |
| |  | | --- | | У дисертації на основі проведених досліджень здійснені теоретичне обґрунтування, методичні й практичні рекомендації щодо підвищення ефективності управління розвитком людських ресурсів машинобудівних підприємств. Основні висновки зводяться до такого.  1. На основі узагальнення теоретичних підходів до визначення управління розвитком людських ресурсів машинобудівних підприємств встановлено, що під цим процесом слід розуміти діяльність підприємства, спрямовану на підвищення якісних характеристик та ефективності використання трудового потенціалу для досягнення організаційно-виробничих цілей підприємства та особистих цілей її працівників. Управління розвитком людських ресурсів полягає у визнанні економічної доцільності капіталовкладень, пов'язаних із залученням кращої за якістю робочої сили, її безперервним навчанням, підтримкою в працездатному стані та створенням умов для більш повного виявлення особистісних здібностей.  2. На підставі проведених досліджень теоретико-методичних засад функціонування системи управління людськими ресурсами на машинобудівних підприємствах встановлено, що вона має визначатися загальною стратегією розвитку підприємства. Система управління людськими ресурсами реалізується на стратегічному та оперативно-тактичному рівнях. Стратегічний рівень передбачає визначення загальних цілей та місії системи стратегічного управління людськими ресурсами, вибір стратегії, її виконання шляхом реалізації стратегічних заходів, а також здійснення оцінки і контролю за виконанням стратегії. Оперативно-тактичний рівень системи управління людськими ресурсами передбачає визначення та узгодження цілей підрозділів системи управління людськими ресурсами та розробки та впровадження оперативно-тактичних заходів.  3. Погіршення фінансово-економічного стану машинобудівних підприємств в Україні зумовило деградацію кваліфікованого рівня людських ресурсів, розпад унікальних науково-виробничих колективів, диспропорції в заробітній платі. Рівень оплати праці не сприяє підвищенню її продуктивності та не виконує стимулюючої функції. Характерним процесом для машинобудівних підприємств як на загальноукраїнському, так і регіональному рівні, є скороченням частки зайнятих. Значним негативним фактором освітньо-професійного розвитку людських ресурсів машинобудівних підприємств є відсутність дієвого механізму підготовки та працевлаштування фахівців, що визначає наявність дефіциту висококваліфікованих кадрів. Ситуація погіршується через незадовільний рівень ефективності системи управління людськими ресурсами на підприємствах, що зумовлює наявні процеси подальшого падіння професійно-кваліфікаційного рівня людських ресурсів та зниження рівня продуктивності праці.  4. Неузгодженість стандартів підготовки спеціалістів та вимог практики, а також застаріла матеріальна база закладів професійної освіти зумовлюють необхідність створення навчально-освітнього консорціуму на базі середньопрофесійних, вищих навчальних закладів та підприємств машинобудування регіону. Така система підготовки висококваліфікованих кадрів має поєднати початкову, середню й вищу професійну освіту. Створення цього консорціуму має на меті забезпечення додаткового фінансування професійної освіти за рахунок прямого замовлення на підготовку спеціалістів машинобудівними підприємствами та забезпечення високоякісної практичної їх підготовки на матеріальній базі діючих підприємств.  5. Практика функціонування організаційного механізму планування і найму людських ресурсів на машинобудівних підприємствах зумовлює необхідність спільної участі в цьому процесі служби відділу кадрів і лінійних керівників. Підбір персоналу має базуватися на основі системи вимог з урахуванням структурних змін на підприємстві. За результатами оцінювання та конкурсного відбору приймається рішення щодо зарахування працівника у штат підприємства. Необхідною умовою подальшої системи управління людськими ресурсами є забезпечення постійного моніторингу переваг найму працівника.  6. Основний напрям удосконалення людських ресурсів полягає в забезпеченні пропорційності чисельності і професійно-кваліфікаційної структури, масштабів і рівня розвитку технології, устаткування, постійного безперервного впливу на персонал щодо здобуття ними початкової професійної освіти, перепідготовки і підвищення рівня кваліфікації. Оцінювання впливу на ефективність підприємства заходів з управління і розвитку людських ресурсів доцільно здійснювати із застосовуванням таких груп методів: методи статистичного аналізу й моделювання, графічний метод, експертних оцінок. У методичному апараті оцінювання запропоновано застосовувати індекс прибутковості розвитку людських ресурсів. Запропонована методика оцінювання заходів управління розвитком людських ресурсів була використана для визначення стратегії подальшого розвитку та оптимізації людських ресурсів на ВАТ “Південний радіозавод”, що дало змогу обґрунтувати можливість вивільнення 112 працівників.  7. Одним із суб’єктів управління розвитком людських ресурсів машинобудівних підприємств є держава, яка діє через механізм державної кадрової політики. Визначено основні методичні засади, на яких має формуватися сучасна державна кадрова політика в Україні: структурні складові (ефективна система професіоналізації; створення організаційної інфраструктури державної політики з урахуванням потреб машинобудування); умови реалізації (аналіз і прогнозування перспектив розвитку науки, техніки, технологій; забезпечення законності при реалізації державної політики зайнятості; надання високих матеріальних і соціальних гарантій); методи реалізації (законодавча і нормативно-правова база професійного розвитку людських ресурсів; підвищення духовно-етичних і соціально-економічних вимог до професійного рівня людських ресурсів); принципи функціонування (відповідність державної кадрової політики вимогам машинобудування; збалансованість інвестиційної і податкової політики, що стимулюють раціональне використання людських ресурсів).  8. Удосконалення правових основ розвитку людських ресурсів машинобудівних підприємств має бути здійснено шляхом внесення змін до Закону України “Про оподаткування прибутку підприємства” щодо надання права суб’єктам господарювання враховувати у складі валових витрат витрати на підготовку кадрів у повному обсязі. З метою забезпечення рівня оплати праці, який стимулював би розвиток людських ресурсів для підприємств машинобудування, необхідним є встановлення основного окладу не нижче ніж 70-80% від середнього розміру зарплати по галузі, виплата якої гарантується незалежно від результатів роботи підприємства. Необхідно встановити надбавки працівникам машинобудування за вдосконалення своїх знань, підвищення професіоналізму, які залежали б від результатів діяльності всього підприємства. | |