**Кір'ян Олена Іванівна. Кадрове забезпечення розробки та реалізації стратегічних рішень: Дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський держ. економічний ун-т. - Х., 2002. - 212арк. - Бібліогр.: арк. 194-200**

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

|  |
| --- |
| **Кір'ян О.І. Кадрове забезпечення розробки та реалізації стратегічних рішень. – 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, 2002.Дисертація присвячена розробці підходів, які дозволяють формувати кадровий потенціал підприємства відповідно до стратегії його розвитку. Проведено аналіз фактичного змісту роботи з кадрами на вітчизняних машинобудівних підприємствах і виявлені чинники, що найбільшою мірою впливають на результативність праці персоналу. На підставі цього був проведений вибір сукупності критеріїв комплексної оцінки персоналу машинобудівних підприємств, обґрунтовано процесний підхід до відбору і розміщення кадрів. Запропоновано науково-методичні положення щодо формування комплексу заходів з удосконалення мотиваційного механізму підприємства та забезпечення стійкої структури персоналу.Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що їхнє використання у виробничо-господарській діяльності дозволить підвищити якісні характеристики персоналу підприємств в узгодженні з обраною стратегією розвитку. Застосування результатів дослідження можливо для будь-яких суб'єктів господарської діяльності. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації здійснені теоретичні узагальнення та нове вирішення науковї задачі по удосконаленню підходів до оцінки наявного кадрового забезпечення, нарощування і підвищення рівня використання його потенціалу в узгодженні зі стратегією розвитку підприємства. Результати проведеного дослідження дають можливість зробити основні висновки.Формування критеріїв оцінки персоналу доцільно здійснювати з одночасним урахуванням: категорії працівника; обраному типу концепції стратегічного розвитку підприємства; здатностей до плідної співпраці в колективі. Переваги такого підходу полягають у тому, що він дозволяє комплексно оцінити персонал в залежності від складності функціональної діяльності, вимог робочого місця, відповідністі працівника займаній посаді за ступенем його готовності до розроблення та реалізації стратегії розвитку конкретного підприємства. а також особистих якостей.Побудова комплексної системи мотиваційних методів має здійснюватись в процесі відбору кадрів з урахуванням стратегії розвитку підприємства. При цьому необхідно використовувати як сукупність мотиваційних методів, які пропонуються підприємством на вибір претендентів на посади чи робочі місця, так і ті, що виявляються на етапі проведення їх опитування. Створення системи, що вміщує східні пропозиції обох сторін, дозволяє, по-перше, максимально задовольнити соціальні потреби працівників на рівні фінансових можливостей підприємства, по-друге, підвищити використання кадрового потенціалу.Підбір та розміщення кадрів необхідно здійснювати, виходячи з двох позицій: максимального використання можливостей наявного персоналу, здатного адаптуватися до впроваджуваної на підприємстві стратегії; залучення нових кадрів, що відповідають вимогам досягнення стратегічних цілей підприємства згідно із запропонованою їх класифікацією за результатами маркетингових досліджень ринку праці та оцінки демографічної ситуації в регіоні.Забезпечення раціональної структури персоналу підприємства досягається його гнучкістю, швидкістю та ефективністю реагування на будь-які зміни. Це вимагає впровадження послідовного процесу забезпечення її стабільності з урахуванням професійної кваліфікації кадрів по відношенню до посадових вимог і характеристик робочих місць.Одночасне взаємоузгоджене впровадження результатів дослідження в процесі формування кадрового забезпечення розробки та реалізації стратегічних рішень надасть змогу здійснити якісне оновлення персоналу, що дозволить вітчизняним підприємствам підвищити результативність праці, досягти необхідної соціальної орієнтації поточної діяльності та перспективного розвитку. |

 |