**Шкурко Віталій Володимирович. Особливості менеджменту виробничої адаптації персоналу підприємств легкої промисловості: дисертація канд. екон. наук: 08.06.01 / Українська академія зовнішньої торгівлі. - К., 2003**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Шкурко В.В. Особливості менеджменту виробничої адаптації персоналу підприємств легкої промисловості.-Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового степеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 "Економіка, організація і управління підприємствами" - Українська академія зовнішньої торгівлі Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, м. Київ, 2003.  Дисертація присвячена дослідженню актуальних проблем виробничої адаптації персоналу підприємств легкої промисловості України в умовах трансформації економіки країни до ринкових умов господарювання при експортній орієнтації виробництва.  В роботі аналізується сутність, структура та функції виробничої адаптації персоналу , досліджуються особливості її протікання на підприємствах галузі, в умовах переробки давальницької сировини іноземних партнерів.  Визначена специфіка вітчизняного менеджменту виробничої адаптації персоналу, розроблені стратегія та механізми цільового управління адаптацією в рамках загальної системи управління персоналом. Запропоновані шляхи удосконалення управління виробничою адаптацією з позицій цільового управління персоналом. | |
| |  | | --- | | Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки:   1. Виробнича адаптація персоналу являє собою двосторонній процес і результат перебудови функціонування організму і діяльності працівника та підприємства у відповідь на нові вимоги виробничого середовища, а також на його зміни в ході задоволення потреб працівника та інформаційний обмін між ними з метою забезпечення їх взаємної діяльності і розвитку. 2. Представляючи собою багатогранний процес входження працівника в трудовий колектив виробнича адаптація персоналу протікає тим ефективніше і глибше, чим значиміші зв'язки і відношення, що виникають між працівником і виробництвом, обмін інформацією між ними. Ці зв'язки охоплюють основні сторони життєдіяльності працівника, тому їх формування обмежується не тільки професійною сферою, а поширюється на всю їх сукупність. Зазначена сукупність сфер виробничої адаптації є основою для виділення її видів: професійної, організаційної, матеріально-побутової, соціально-психологічної та адаптації в сфері дозвілля. 3. У результаті дослідження підтверджено, що виробнича адаптація - це процес, якому властиві два види структур – змістовна, що включає види адаптації, котрі відбуваються одночасно – професійну, організаційну, матеріально-побутову, соціально-психологічну й у сфері дозвілля; а також – часова, що складається з послідовних часових інтервалів, які відзначені досягненням визначеного рівня адаптації, заснованої на застосуванні об'єктивних характеристик - глибини та інтенсивності в сполученні із суб'єктивними показниками - задоволеністю працівника в кожній із сфер і виробництвом у цілому. 4. Ефективність управління виробничою адаптацією персоналу залежить від впливу на всю сукупність структурних елементів адаптації з акцентуванням впливу на найбільш значимі для конкретних умов видів адаптації, від уміння менеджерів використовувати сучасні, технології соціального управління адаптацією, з врахуванням досвіду роботи закордонних фірм. Визначено групи чинників, що впливають на ефективність протікання виробничої адаптації персоналу: функціональні, професійні, соціально-психологічні та соціально-економічні. 5. Автором виявлено також, що в залежності від рівня управління підприємством, у швейній галузі України використовуються різноманітні підходи до експортної орієнтації роботи на давальницькій сировині в процесі виробничої адаптації колективу до нових умов господарювання: низькі виробничі ціни і оптимальне співвідношення “ціна – продуктивність”, багаторічний виробничий досвід, технічне "ноу-хау", висококваліфікований трудовий персонал, близьке розташування до європейського ринку, митні преференції в торгівлі з країнами Європейської співдружності. 6. Дослідження підтвердили, що цілеорієнтоване управління виробничою адаптацією підприємства і його персоналу сьогодні є актуальною проблемою, що стосується всіх галузей економіки країни.   На погляд дисертанта, виробнича адаптація персоналу повинна здійснюватись, як мінімум, у напрямках досягнення двох конкретних цілей: підвищення продуктивності праці за рахунок розвитку мотивуючих чинників; підвищення якості трудового життя працівників за рахунок чинників, які впливають на привабливість роботи і створюють умови для ефективної праці.   1. Автор стверджує, що український менталітет відрізняється від західного і значно впливає на використання моделей західного менеджменту виробничою адаптацією персоналу на вітчизняних підприємствах.   Виробнича адаптація підприємств легкої промисловості, що працюють на давальницькій сировині, має специфічні особливості, що повинні бути враховані в загальній системі менеджменту.  У зв'язку з цим визначені загальні механізми управління виробничою адаптацією персоналу, характерні для підприємств швейної галузі, які суттєво впливають на весь процес адаптації працівників.   1. Виробничу адаптацію підприємства необхідно здійснювати як зверху вниз шляхом реалізації визначених централізованих заходів, так і знизу нагору, шляхом створення умов для розгортання та ініціативи персоналу підприємства по розробці адаптаційних програм та планів.   Дисертант пропонує для вдосконалення менеджменту виробничої адаптації персоналу підприємств легкої промисловості технологічну схему розробки стратегічних планів виробничої адаптації працівників, який охоплює весь механізм процесу адаптації працівників до нових умов виробничого середовища.  З врахуванням проведених соціологічних досліджень серед працівниківшвейних підприємств пропонуються конкретні пропозиції щодо шляхів вдосконалення системи менеджменту виробничої адаптації працівників: поліпшення підбору кадрового персоналу, вдосконалення технологічних процесів виробництва швейних виробів, прискорення інвестування в сучасне обладнання, поліпшення матеріально-побутових умов виробництва, соціально-психологічного клімату в колективах, постійне вивчення мотивів звільнення працівників з підприємства.   1. Автор відзначає, що критерії конкретної соціальної ефективності впливають на кожну організаційну структуру управління, окремого учасника управління, кожне окреме управлінське рішення.   Враховуючи різноманітність показників, що впливають на ефективність менеджменту виробничою адаптацією персоналу та її характеризують, на погляд автора, слід провести групування показників за видами ефективності менеджменту організації: внутрішня, зовнішня, загальна, ринкова, стратегічна, тактична. | |