**Рабиніна Юлія Борисівна. Кадрова реструктуризація на промислових підприємствах: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський національний економічний ун-т. - Х., 2004.**

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

|  |
| --- |
| Рабиніна Ю.Б. Кадрова реструктуризація на промисловихпідприємствах. – Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за фахом 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Харківський національний економічний університет, Харків, 2004.Дисертація присвячена комплексу питань, пов'язаних із проблемами виходу вітчизняних підприємств із кризових ситуацій. Реструктуризація є одним з істотних напрямків діяльності практично будь-якого підприємства, а також ефективним ринковим інструментом підвищення його конкурентоспроможності. Але, будь-яка проблема підприємства – це проблема управління людськими ресурсами, тому ключовим фактором успіху реструктуризації промислових підприємств повинно бути кадрове забезпечення. У роботі досліджено, уточнено й систематизовано організаційно-економічні аспекти процесу кадрової реструктуризації, а також розглянуто науково-теоретичні підходи до діагностики кадрового потенціалу підприємства, подано методичні й практичні рекомендації щодо її проведення в процесі кадрової реструктуризації, а також удосконалені методичні рекомендації з оцінки професійно-особистісних характеристик кандидата накерівну посаду.Застосування запропонованої параметричної моделі, яка поєднує три підсистеми підприємства (економічну, технічну й соціальну), дозволяє оцінити результати не тільки діяльності, але й проведених перетворень на підприємстві. |

 |
|

|  |
| --- |
| У процесі виконання дисертаційного дослідження здійснено теоретико-методичне обґрунтування, розроблено інструментарій і практичні рекомендації щодо вдосконалення, діагностування кадрового потенціалу підприємства під час проведення реструктуризації. В результаті проведеного дослідження зроблено такі висновки:1. У ході узагальнення закордонного й вітчизняного теоретично-методичного інструментарію формування кадрової політики підприємства виявлено, що кадрова політика в сформованих умовах повинна бути інтегрована в стратегію розвитку підприємства, тобто розробляти кадрову політику необхідно з урахуванням життєвого циклу підприємства.
2. Одним з інструментів адаптації вітчизняних підприємств до ринкових відносин у сучасних умовах є реструктуризація, тому особливу увагу приділено розгляду питань соціально-економічної необхідності й змісту процесу реструктуризації. Проведений аналіз дозволив визначити, що найбільш ефективною буде комплексна реструктуризація, а не окремі, локальні зміни в будь-якій одній сфері діяльності підприємства. Причому, процес здійснення комплексної реструктуризації треба починати з кадрової реструктуризації, тобто з підбору кадрів, які б відповідали цілям реструктуризації, особливо це стосується управлінського складу. З урахуванням того факту, що реструктуризація – це процес, який проводиться не тільки в період кризи підприємства, але й з метою адаптації підприємства до мінливих умов зовнішнього середовища, потрібна класифікація кадрової реструктуризації, яку запропоновано в роботі.
3. Аналіз кадрової ситуації в Харківському регіоні виявив негативні тенденції, що сприяють зниженню обсягів виробництва й погіршенню стану трудових ресурсів. Отже, для успішного функціонування підприємства повинні перетворити свої структури так, щоб вони мали потенціал для вирішення нових завдань, які диктуються ринком, тобто виникає об'єктивна необхідність кадрової реструктуризації підприємств як багатоаспектного і взаємозалежного комплексу перетворювальних заходів, процесів, методів, які служать для підвищення конкурентоспроможності підприємства і стосуються таких аспектів діяльності підприємства: кадрова служба, кадрова політика, організаційна структура управління, кадровий потенціал, система навчання та розвитку персоналу. Розроблено також методичні рекомендації та схему проведення кадрової реструктуризації, яка містить в собі методи, процедури й результати перетворювальних заходів.
4. Дослідження проблем потенціалу підприємства виявили, що головним фактором, який визначає ефективність функціонування конкретного підприємства є кадровий потенціал, тому що можливості досягнення поставлених короткострокових і довгострокових цілей в умовах найкращого використання внутрішніх ресурсів підприємства цілком визначаються саме кадровим потенціалом. У той же час одержання запланованих результатів діяльності підприємства залежить від якості управління й від особливостей системи прийняття рішень.
5. Удосконалення методичного підходу до оцінки й аналізу кадрового потенціалу підприємства дозволяє отримати інтегральний показник, що враховує: 1) кадрові потенціали трьох груп управлінського потенціалу (керівників, ІТП і службовців), які пропонується розглядати у взаємозв'язку таких складових: рівня розвитку фізичного, людського, соціального й культурного капіталів; 2) рівень відповідності виконуваним роботам; 3) коефіцієнт іміджу підприємства, який створюється власниками й співробітниками даного підприємства.
6. Результати діяльності або результати перетворень на підприємстві запропоновано оцінювати за допомогою параметричної моделі, яка поєднує в собі три підсистеми підприємства (економічну, технічну й соціальну). Дана модель має ряд переваг: 1) придатність для використання як окремими промисловими підприємствами, так і при комплексному вивченні тенденцій у галузі, регіоні й т.д.; 2) структурованість, що дозволяє чітко виділити й сформулювати проблеми в управлінні кадровим потенціалом, що підлягають вирішенню; 3) доступність розуміння результатів всім персоналом підприємства.
7. Для обґрунтованого вибору кандидата на вакантну керівну посаду службам управління персоналом можна рекомендувати використовувати запропоновані методичні рекомендації, складений словник-перелік особистісних характеристик та експертно-матричну модель оцінки якостей претендента при прийнятті його на вакантну керівну посаду.
 |

 |