**Славгородська Ольга Юріївна. Формування стратегії управління персоналом підприємства : дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Харківський національний економічний ун-т. — Х., 2006. — 256арк. — Бібліогр.: арк. 188-202**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Славгородська О.Ю. Формування стратегії управління персоналом підприємства. Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Харківський національний економічний університет. Харків, 2006.  Дисертація присвячена вирішенню теоретичних, методичних і науково-практичних проблем формування і реалізації стратегії управління персоналом підприємства. У дослідженні узагальнено підходи до теорії і практики управління персоналом, запропоновано класифікацію факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що мають вплив на створення та розвиток конкурентних переваг персоналу підприємства; виділено підсистеми управління персоналом; запропоновано методичний підхід до оцінки конкурентних переваг персоналу підприємства, зокрема, визначення загальної оцінки рівня компетентності персоналу з урахуванням комплексних характеристик.  Запропонованометодичний підхід до формування стратегії управління персоналом, в основу якого покладено оцінку можливостей досягнення підприємством рівня розвитку підприємства-еталона щодо використання конкурентних переваг персоналу за підсистемами: кількісна, якісна забезпеченість персоналом, ефективність використання, мотивація і стимулювання персоналу підприємства*.* У дослідженні пропонується комплексна система реалізації та визначення ефективності впровадження стратегії управління персоналом на основі врахування найбільш впливових зовнішніх і внутрішніх факторів та розроблено інформаційне забезпечення цього процесу.  Дослідження впливу факторів ризикуна реалізацію розробленої стратегії підтверджує можливість застосування розроблених методичних підходів на практиці. | |
| |  | | --- | | У дисертації поставлено та вирішено сукупність науково-практичних завдань щодо розбудови теоретичних і методичних засад формування та реалізації стратегії управління персоналом підприємства.  Основні висновки теоретичного й методичного характеру, які отримано за результатами дослідження, полягають у такому.  1. З'ясування економічної сутності категорії стратегії управління персоналом підприємства дало можливість зробити висновок, що стратегія управління персоналом повинна знаходитися в суворій відповідності з загальною і конкурентною стратегією розвитку підприємства. Стратегія управління персоналом може бути віднесена до категорії функціональних стратегій, щонадає можливість досягнення конкурентних переваг підприємства завдяки створенню оптимального кадрового складу, котрий треба розміщати, мотивувати, розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей організації. В дисертаційному дослідженні простежено взаємозв’язки стратегії управління персоналом із загальною та конкурентними стратегіями розвитку підприємства в цілому, котрі ґрунтуються на логічному поєднанні та розвитку застосовуваних у практиці прийомів менеджменту, практична реалізація яких дозволить підприємству реалізувати комплексний підхід до управління персоналом відповідно до загальної мети розвитку.  2**.** Розроблено класифікацію зовнішніх і внутрішніх факторів, які мають вплив на якість використання кадрового складу, розвиток наявних і потенційних конкурентних переваг персоналу. Було виділено чотири основних групи зовнішніх факторів: регіональна структура трудових ресурсів; соціально-економічні умови розвитку країни, регіону, області; основні елементи регіонального ринку робочої сили; державне регулювання ринку робочої сили. Класифікація внутрішніх факторів була проведена за чотирмагрупами: організаційно-технічні, психофізіологічні, соціально-економічні та фактори організації управління працею, що дозволило довести залежність впливу на систему управління персоналом підприємства та створення конкурентних переваг персоналу тієї групи факторів, які відповідають обраній стратегії розвитку та етапу життєвого циклу підприємства. Своєчасне виявлення та урахування найбільш впливових факторів дозволить підприємству сформувати конкурентну стратегію управління персоналом, метою якої є забезпечення реалізації загальної стратегії розвитку підприємства.  3. Проведене в дисертаційній роботі дослідження трудового потенціалу України в цілому і окремо вприладобудуванні, дало змогу визначити галузеві особливості, можливості та обмеження використання наявних конкурентних переваг персоналу, що проявляється у відсутності певної стабільності на окремих секторах ринку та обмежує можливості для розвитку виробництва. На досліджуваних сегментах ринку приладобудування (електро- та водолічильників) наявність стійкої організаційної структури та диференціація якісного й кількісного складу персоналу дозволяє товаровиробникам здійснювати заходи для випуску нової продукції, що, у свою чергу, є основою для створення нових робочих місць.  4.Запропонований методичний підхід до формування стратегії управління персоналом, в основу якого покладено оцінку можливостей досягнення підприємством рівня розвитку підприємства-еталона щодо використання конкурентних переваг персоналу за підсистемами: кількісна, якісна забезпеченість персоналом, ефективність використання, мотивація і стимулювання персоналу. Використання цього підходу дозволить підприємству розробити найбільш ефективну стратегію управління персоналом завдяки здійсненню моніторингу найбільш впливових зовнішніх і внутрішніх факторів та оцінки можливостей досягнення досліджуваним підприємством рівня розвитку підприємства-еталона щодо рівня використання конкурентних переваг персоналу.  5. У дисертаційній роботі запропонована система управління персоналом на підставі виділення підсистем управління персоналом та оцінки конкурентної позиції підприємства щодо управління його персоналом за допомогою побудови конкурентної карти цільового ринку та вибору шляхом використання методу k-середніх найбільш сильного конкурента, що діє на цільовому ринку, як підприємства-еталона.Основою запропонованого методичного підходу є порівняння за допомогою побудови за методом таксономії карти конкурентних позицій цільового ринку за чотирма підсистемами управління персоналом аналізованого підприємства і підприємства-еталона. Підприємство-еталон є орієнтиром для вибору конкурентної стратегії управління персоналом досліджуваного підприємства. Наступний аналіз причин відхилень у функціонуванні чотирьох виділених підсистем управління персоналом досліджуваного підприємства від підприємства-еталона дозволяє сформувати управлінські рішення, що корегують діяльність системи управління персоналом досліджуваного підприємства і є основою формування стратегії управління персоналом на підставі створення й утримання аналізованим підприємством стійких конкурентних переваг.  6. У дослідженні дістали подальшого розвиткуметодичний підхід до оцінки конкурентних переваг персоналу підприємства, зокрема, визначення загальної оцінки рівня компетентності персоналу з урахуванням комплексних характеристик: ступеня розвитку професійних та особистих якостей працівника; рівня кваліфікації; результатів праці; рівня складності функцій, які виконуються працівниками, та ступеня самостійності у прийнятті рішень. Набуті результати надають можливості оцінити рівень використання конкурентних переваг персоналу та знайти найбільш вузькі місця у кадровій розстановці працівників.  7. У дисертаційній роботі розроблена комплексна система реалізації та визначення ефективності впровадження стратегії управління персоналом на основі врахування найбільш впливових зовнішніх та внутрішніх факторів. Запропонована комплексна система базується на розподілі всіх управлінських заходів щодо реалізації стратегії управління персоналом за чотирма підсистемами: кількісна, якісна забезпеченість персоналом, ефективність використання, мотивація і стимулювання персоналу підприємства. Практичне використання цієї системи дозволить підприємствам визначати розмір необхідних фінансових ресурсів на реалізацію стратегії, оцінити ефективність впровадження запропонованої стратегії відповідно до очікуваного прибутку від її реалізації, а також проводити постійний моніторинг та контроль виконання управлінських рішень.  8. У дисертаційній роботі розроблено структуру інформаційної підтримки формування стратегії управління персоналом та її практичної реалізації.Ця структура складається з організаційної структури управління персоналом, застосування всіх видів внутрішньофірмового планування до управління персоналом підприємства, систему інформаційних взаємодій між підрозділами підприємства, що беруть участь у процесі формування й реалізації стратегії управління персоналом підприємства, а також контроль виконання управлінських рішень.  9. У дисертаційному дослідженні враховано вплив факторів ризику, який пропонується визначати за допомогою методу експертних оцінок. Його практичне застосування дозволило визначити для кожного етапу формування та реалізації стратегії управління персоналом характерний прояв різних видів системного ризику: для етапу формування – фінансовий, для етапу реалізації – комерційний та фінансовий (у зв’язку з можливістю нестачі коштів на реалізацію розроблених управлінських заходів і відсутністю кадрів необхідної кількості та кваліфікації на регіональному ринку праці). | |