## Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Нєдогонов Дмитро Володимирович

УДК 316.334.22:331.108–057.2(477)(043.3)

**МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРАКТИК УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ УКРАЇНИ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ**

22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата соціологічних наук

Харків – 2008

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Харківському гуманітарному університеті «Народна українська академія», Міністерство освіти і науки України

Науковий керівник: кандидат соціологічних наук, доцент

**Михайльова Катерина Геннадіївна,**

Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія», завідувач-професор кафедри соціології

##### Офіційні опоненти: доктор соціологічних наук, професор

##### Хижняк Лариса Михайлівна,

##### Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна, професор кафедри прикладної соціології

кандидат соціологічних наук

**Котуков Олександр Анатолійович**,

Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України,

доцент кафедри політології та філософії

Захист відбудеться «6» грудня 2008 року о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.06 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, проспект 50-річчя СРСР, 27.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, проспект 50-річчя СРСР, 27.

Автореферат розісланий «4» листопада 2008 року

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради В. Л. Лапшина

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Загальна соціально-економічна криза, що спостерігалася в 90-і роки XX століття, негативно вплинула на функціонування всіх без винятку інститутів українського суспільства. У цей час в ньому мають місце зміни в різних сферах його життєдіяльності. У таких умовах питання, пов'язані з позиціюванням матеріальних і фінансових ресурсів, відходять на другий план, а динаміка змін показує підвищення значення людських ресурсів.

Дані процеси можуть здійснюватися на двох рівнях: макро й мікро. І якщо макро рівень характеризується розвитком принципів, методів і механізмів функціонування в рамках ціннісно-нормативного поля всього суспільства, то розвиток людських ресурсів на мікро рівні здійснюється через функціонування конкретних організацій. Відповідно для організацій людським ресурсом є персонал.

У сучасних умовах ефективне функціонування персоналу потребує від різних соціальних суб'єктів постійного пошуку нових, адекватних соціальним змінам методів управління.

Відзначимо, що форми й методи управління персоналом диференціюються по різних сферах і секторам економіки держави. У сучасних умовах особливу увагу привертає сфера промисловості. Це обумовлено, насамперед тим, що незалежно від рівня розвитку країни, виробництво завжди є базовим елементом економіки держави. Поряд із цим, по даним Державного комітету статистики України за останні роки в промисловості спостерігається ріст темпів її розвитку. Так, обсяг промислового виробництва за січень-березень 2008 р. у порівнянні з аналогічним періодом 2007 р. збільшився на 7,8 %, а у порівнянні з 2006 р. – на 12,9 %.

Все це визначає необхідність особливої уваги до управління персоналом у промисловості. Але сьогодні можна стверджувати, що ці практики представляють проблемну зону соціальної дії, ми можемо говорити про кризу, що проявляється у відсутності адекватних практик управління персоналом у промисловості. Відповідно, вивчення даних явищ припускає більш ретельний аналіз необхідних процесів модернізації практик управління виробничим персоналом у сучасних організаціях. Дані процеси викликали до життя й потребу диференціації цих практик відносно різних категорій персоналу.

**Ступінь наукової розробки проблеми**. На сьогоднішній день існує цілий ряд розробок, пов'язаних з теорією й практикою управління персоналом. Вивчення питань управління персоналом організації здійснюється частіше з позицій розгляду еволюції підходів і парадигм взаємодії процесу виробництва й соціально-трудових відносин, які складалися в різні періоди. Розглядом даних питань займалися такі вчені як Єгоршин О. П., Здравомислов А. Г., Маслов В., Одєгов Ю. Г., Щьокин Г. В. і інші вчені. Питаннями загальнотеоретичних і методологічних принципів і підходів до управління персоналом займаються такі вчені як: Журавльов П. В., Соболєв В. О., Старобинський Е. Є., Чанглі І. І., Шекшня С. В. і інші.

Як ми зазначали раніше, модернізація практик управління персоналом тісно пов'язана з диференціацією даних практик відносно різних категорій персоналу. Всі існуючі категорії персоналу, незважаючи на всю багатовекторність наявних концепцій управління персоналом, входять в ту або іншу класифікацію управління. Даними питаннями, а також організаційними проблемами побудови системи управління персоналом займалися такі автори як: Гримблат С. О., Дятлов С. О., Єгоршин А. П. і інші.

Процеси управління персоналом на сьогоднішній день крім теоретико-методологічної бази розвиваються також у формах і методах їхнього конкретного функціонування в тій або іншій організації. Однак через велику кількість різних наукових парадигм і підходів до дослідження й аналізу процесів управління персоналом у роботах перерахованих вище авторів для простоти й зручності в обігу й описі виділяється вісім основних напрямків роботи з персоналом. Серед них: управління процесами формування персоналу організації, процесами адаптації персоналу, процесами професійного навчання персоналу, управління діловою внутріорганізаційною кар'єрою персоналу, управління процесами мотивації й стимулювання персоналу, проведення ділової оцінки персоналу, проведення соціологічних і соціально-психологічних досліджень персоналу, управління процесами розвитку корпоративної культури. Дані напрямки роботи з персоналом організації перебувають у постійній зміні як своїх структурних елементів, так і змістовних характеристик. Саме така підвладність змінам зовнішнього й внутрішнього середовища функціонування системи управління персоналом і визначає можливі шляхи й напрямки прикладних досліджень, спрямованих на вдосконалення системи функціонування позначених вище практик управління персоналом.

Відзначимо, що технологіям розвитку персоналу, а також широкому спектру можливих досліджень і оцінок персоналу організації присвячені роботи Апенько С., Борисової О. А., Весніна В. Р., Гармашева О. О., Котукова О. А. і інших авторів. Проблемами внутріорганізаційної поведінки й мотивації персоналу займаються Іванова С. В., Камерон К. С., Огнєв О. С., Співак В. О., Травін В. В. і інші. Технології залучення персоналу організації досліджують такі вчені, як Ангелін Д., Магура М. І., Хігір Б. Ю. і інші. Проблеми управління діловою кар'єрою персоналу представлені в роботах Андрєєва Н., Ємєленко Є., Лукашевича М. П., Ушакова О. О. і інших вчених. Питаннями адаптації персоналу організації, а також проблемами позиціювання корпоративної культури займаються Бандирська О. В., Горностаєв С., Еллісон Д. і інші. Також відзначимо, що окрема увага у вивченні питань управління персоналом організації приділяється динаміці функціонування даних процесів. У цьому напрямку працює Михайльова К. Г.

Відзначимо, що теоретико-методологічні й практичні підходи до аналізу процесів управління персоналом ґрунтуються на роботах, присвячених проблемам управління організацією, які представлені в працях Богданова О. О., Бужина О. О., Подмаркова В. Г., Хижняк Л. М., Шкаратана О. І. і інших авторів.

Таким чином, на сьогоднішній день утворена значна теоретико-методологічна й науково-практична база дослідження персоналу. Однак, серед досить великого обсягу наукових розробок питань управління персоналом організації недостатня увага зосереджена на виробничому секторі й, відповідно, на питаннях управління виробничим персоналом, що в умовах загального підйому виробничої сфери економіки України конче потрібно. Питання категоріального й понятійного апарату управління персоналом вимагають окремого розгляду й детального аналізу. Наявні на сьогоднішній день теоретичні й методологічні принципи управління персоналом мають потребу в коректуванні й модернізації. Саме дане проблемне поле й визначило вибір теми дисертаційного дослідження.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертаційне дослідження виконувалося в рамках комплексної наукової теми Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» «Формування інтелектуального потенціалу суспільства на рубежі століть: економічні, політичні, соціокультурні аспекти» (державний реєстраційний номер № 0199U004470).

**Мета і задачі дослідження.** Метою дослідження є обґрунтування змістовних змін теорії й практики управління виробничим персоналом в організаціях України, а також вироблення практичних рекомендацій з їхнього подальшого вдосконалення.

Відповідно до мети дисертаційного дослідження передбачається розв’язання наступних задач:

1. Провести соціологічний аналіз теоретико-методологічних підходів до управління виробничим персоналом.

2. На основі статистичного аналізу виробничої сфери економіки України й соціологічних досліджень показати необхідність особливих підходів в управлінні виробничим персоналом.

3. Здійснити аналіз практик і технологій управління персоналом у сучасних виробничих організаціях України.

4. Виробити рекомендації з модернізації практик управління виробничим персоналом.

*Об’єкт дослідження* – виробничий персонал сучасних організацій України.

*Предмет дослідження* – практики управління виробничим персоналом у сучасних організаціях України.

*Методи дослідження*. Вибір методів дисертаційного дослідження обумовлений специфікою процесів управління виробничим персоналом. Зокрема, теоретичне осмислення окремих аспектів проблеми зумовило використання загальнонаукових методів: аналізу і синтезу (аналіз соціологічної, економічної, психологічної, педагогічної, методичної літератури з проблем управління персоналом); моделювання (розробка алгоритмів управління виробничим персоналом); діяльнісно-структурного аналізу (для класифікації персоналу); абстрагування й узагальнення; аналогій. Серед кількісних методів збору соціологічної інформації використано анкетування, спостереження, аналіз документів. Також у дослідженні використовувався якісний метод збору соціологічної інформації – «case-study».

*Теоретико-методологічну основу дослідження* становлятьідеї теорії А. Сміта про роль розподілу праці (для аналізу еволюції парадигм управління персоналом, а також як фактора диференціації персоналу й методів роботи з ним); ідеї теорії систем Н. Лумана, О. О. Богданова (для розгляду процесів управління виробничим персоналом з позиції характеристик системи; для аналізу організації як системи, напрямків роботи з персоналом, а також для аналізу системної диференціації способом взаємодії зі складністю зовнішнього середовища організації); ідеї структурного функціоналізму Т. Парсонса, Р. Мертона (для аналізу функцій процесу управління виробничим персоналом); ідеї школи промислової соціології В. Г. Подмаркова про значущість постановки цілей у процесі функціонування організацій (для аналізу базових параметрів класифікації виробничого персоналу).

*Емпіричну базу дисертаційного дослідження* становлять наступні соціологічні дослідження, проведені Лабораторією проблем вищої школи й кафедрою соціології Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» за участю автора: «Управління людськими ресурсами: проблеми входження України у світове співтовариство (на прикладі Харківського регіону)» (2003 р.) – експертне опитування керівників і заступників керівників відділів з управління персоналом, спеціалістів з управляння персоналом 130 організацій м. Харкова в рамках програми CEUME по удосконаленню бізнес-менеджмент освіти в Україні; «Управління персоналом у сучасних виробничих організаціях України: стан, проблеми, перспективи» (лютий 2006 р.) – експертне опитування керівників і заступників керівників відділів з управління персоналом, спеціаліств з упрваління персоналом виробничих організацій м. Харкова (n=63); «Особливості процесів управління персоналом у сучасних організаціях України» (грудень 2007 р. – лютий 2008 р.) – експертне опитування керівників і заступників керівників відділів з управління персоналом, спеціалістів з управління персоналом організацій м. Харкова (n=130); якісне дослідження методом «case-study» процесів управління виробничим персоналом у сучасних виробничих організаціях м. Харкова (лютий–березень 2008 р.) (n=5).

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в подальшому розвитку соціологічного підходу до розгляду процесів управління виробничим персоналом організацій України й конкретизується в наступних положеннях:

* + Вперше для аналізу процесів управління виробничим персоналом уведені поняття: «функціональний ресурс організації», що представляє сукупність всіх ресурсів організації, які несуть у собі певне функціональне навантаження й виконують певні функціональні завдання; «функціональний капітал працівника», під яким розуміється професійний, освітньо-кваліфікаційний рівень працівника організації, а також його інші додаткові ділові здібності, які дозволяють йому повноцінно здійснювати свої функціональні обов'язки; «функціональний ефект організації», що являє собою виражений результат реалізації функціонального капіталу персоналу в процесі здійснення своїх безпосередніх функцій з урахуванням витраченого функціонального ресурсу організації.
  + Вперше запропонований новий критерій для класифікації виробничого персоналу, що полягає в розгляді функціональної характеристики категорій працівників – «функціоналізм виробництва», що представляє собою наявність конкретних функцій тих або інших категорій виробничого персоналу, що мають залежність між собою й становлять єдиний і цілий алгоритм роботи виробничої організації. На основі нового критерію запропонована авторська класифікація виробничого персоналу. До функціонування процесу виробництва застосований двофакторний підхід.
  + Подальший розвиток набув аналіз функцій персонала; автором сформульовані функції виробничого персоналу (постановки цілей, адміністративно-управлінська, техніко-гуманітарна, виробнича, допоміжна).
  + Подальший розвиток набув емпіричний вимір практик управління виробничим персоналом по наступних напрямках: управління формуванням персоналу, адаптація персоналу, розвиток корпоративної культури, управління діловою кар'єрою персоналу, професійне навчання персоналу, мотивація й стимулювання персоналу, ділова оцінка персоналу, проведення соціологічних і соціально-психологічних досліджень персоналу. Складено ієрархію практик управління виробничим персоналом по ступеню їх модернізованості.
  + Удосконалено методичне забезпечення процесу управління персоналом: розроблені рекомендації з подальшого вдосконалення практик управління формуванням, адаптації й професійного навчання виробничого персоналу організацій України.

**Теоретична і практична значущість роботи.** Теоретична значущість роботи полягає в подальшому розвитку теоретичних основ аналізу процесів управління виробничим персоналом сучасних організацій України. Розроблені в дисертації теоретичні підходи до аналізу проблеми, понятійний апарат, основні ідеї й висновки роботи можуть скласти основу для подальших досліджень проблем, пов'язаних з управлінням виробничим персоналом.

Практична значущість отриманих результатів полягає в можливості використання їх у роботі фахівцями підрозділів з управління персоналом у сучасних виробничих організаціях України. Отримані практичні результати дослідження впроваджені в систему роботи з виробничим персоналом в АТЗТ «Куряжский домобудівельний комплекс».

Результати дисертаційного дослідження можуть використовуватися при організації й проведенні занять у рамках навчальних курсів «Основи управління персоналом», «Соціологія праці», «Ринок праці й управління зайнятістю», а також при організації виробничої практики для студентів, що навчаються по спеціалізації «Соціологія управління».

**Особистий внесок дисертанта** у роботі [5] полягає в аналізі практик адаптації й професійного навчання робочого персоналу в сучасних організаціях України.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положеннядисертаційного дослідження апробованіна Міжнародних науково-практичних конференціях: «Євроінтеграція та освітня система України: проблеми і перспективи» (Харків, 2005 р.), «Молодь в умовах нової соціальної перспективи» (Житомир, 2005 р.), «Актуальні проблеми управління розвитком об’єктів і процесів ринкової економіки» (Запоріжжя, 2006 р.), «Молоді вчені Харківщини» (Харків, 2006 р., 2007 р., 2008 р.), «Ломоносов – 2007» (Москва, 2007 р.), «Ломоносов – 2008» (Москва, 2008 р.), «Сорокінські читання» (Москва, 2007 р.), «Стратегічний кадровый менеджмент в контексті формування громадянського суспільства» (Київ, 2007 р.), «Управління персоналом: досягнення теорії та проблеми практики» (Симфірополь, 2008 р.), «Соціальні проблеми праці в умовах переходу до інноваційного розвитку суспільства» (Санкт-Петербург, 2008 р.), методологічних семінарах кафедри соціології ХГУ «НУА».

**Публікації.** Основні ідеї та результати дисертаційного дослідження викладено у 16 публікаціях, з яких чотири статті опубліковано у фахових наукових журналах і збірниках із соціології, які входять до відповідного переліку ВАК України.

**Структура і обсяг дисертації**. Дисертація складається з вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, бібліографічного списку використаних джерел, що містить 185 найменувань (в тому числі 9 – на іноземній мові). Загальний обсяг дисертації – 175 сторінок (основний зміст – 153 сторінки, список використаних джерел – 17 сторінок, додатки – 5 сторінок).

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, визначено провідну ідею дисертаційного дослідження, ступінь наукового опрацювання теми, з’ясовано зв’язок дослідження з науковими програмами, розкрито його мету, завдання, об’єкт, предмет, методи, сформульовано наукову новизну отриманих результатів, встановлено їх теоретичне і практичне значення, наведено відомості про особистий внесок дисертанта та апробацію результатів дисертаційної роботи.

У першому розділі **«Методологічні основи аналізу процесів управління виробничим персоналом»** здійснено теоретичний аналіз підходів до загальних процесів управління, розглянуто методологічні засади систем управління персоналом, що існують, обґрунтовано необхідність їх переосмислення з точки зору системного і функціонального підходів.

У першому підрозділі «С*оціологічний аналіз методологічних підходів до вивчення процесу управління персоналом»* розглянуто еволюцію підходів до аналізу процесів управління персоналом. Відзначено, що у загальній теорії й практиці управління персоналом в еволюційному відношенні відбулася зміна ряду парадигм. При різноманітті точок зору на визначення кількості парадигм і їхню періодизацію найчастіше в науковій літературі зустрічається виокремлення чотирьох концепцій процесу управління персоналом в організаціях, які розвивалися в рамках трьох парадигм – організаційної, економічної, гуманістичної. Проаналізувавши дані парадигми, ми можемо заявляти, що серед зазначених парадигм управління й відповідних їм концепцій процесу управління персоналом у сучасних умовах в управлінні виробничими підприємствами найбільш адекватною є організаційна парадигма із соціальною концепцією управління. Саме розгляд і аналіз процесу управління виробничим підприємством через базисні принципи запропонованої теоретичної парадигми, на нашу думку, відповідають реальному стану справ як у конкретних виробничих організаціях, так і у всьому виробничому секторі економіки.

Слід зазначити, що на сьогоднішній день питання управління персоналом розглядаються науковцями переважно з позиції аналізу системного, функціонального, процесного та ситуаційного підходів. Однак, теоретико-методологічне обґрунтування вивчення процесів управління виробничого персоналу дозволяє стверджувати, що ситуаційний і процесний теоретико-методологічні підходи до управління виробничим персоналом організації не є достатніми для аналізу проблем управління, тому що висвітлюють переважно одну сторону об'єкта або ж не відповідають вимогам предметної сторони зазначених вище об'єктів. Однак дані підходи можуть використовуватися в якості додаткових у процесі дослідження практик управління персоналом.

Серед широкого спектру теоретико-методологічних концепцій управління персоналом, що існують, найбільш адаптованими й ефективними для вивчення процесів управління виробничим персоналом з позиції соціологічного аналізу, на наш погляд, є системний і структурно-функціональний підходи. У відповідності до них, управління виробничим персоналом організації може розглядатися як системний процес, якому притаманні всі характеристики й властивості системи, серед яких окремо можна виділити двопозиційність факторів зовнішнього середовища.

Процеси і явища управління виробничим персоналом організації з позиції соціологічного аналізу можуть бути розглянуті в рамках формування й реалізації певних функцій. У результаті, можна говорити про можливості застосування загально-соціологічних функцій адаптації, ціледосягнення, інтеграції й латентності (за Т. Парсонсом) в ході вивчення процесів управління виробничим персоналом.

У другому підрозділі *«Виробничий персонал як об’єкт соціологічного аналізу: сутність, класифікація, місце у факторній моделі виробництва»* розглянуто категоріальну та змістовну складові процесів управління виробничим персоналом.

У роботі розглянуто співвідношення категорій «виробничий колектив», «кадри», «персонал» та доведено, що до перших двох існують певні обмеження у використанні для аналізу сучасних соціально-трудових відносин у виробничих організаціях. Це пов’язано з тим, що процеси управління виробничим персоналом детермінуються належністю до виконання певних функцій у цілісній системі виробництва. Тобто розгляд даних процесів переломлюється в системному й функціональному підході. Розглядаючи дані підходи на социєтальному рівні ми вправі говорити про те, що сьогодні відбуваються зміни основ життєдіяльності суспільства, в тому числі, перехід від колективізму до індивідуалізму. Розглядаючи дану тезу в рамках функціонування організації, ми говоримо про те, що принцип постановки цілей характеризується не з позиції колективного здійснення виробничих завдань, а з позиції формування цілої єдності організації шляхом задоволення індивідуальних потреб працівника, з одного боку й інтересів виробництва з іншого. Ця єдність у рамках виробництва й формує унікальність персоналу організації.

У роботі ми використали категорію «персонал», під яким ми розуміємо всіх працівників організації, у тому числі й власників, що працюють та виконують свої трудові обов'язки й мають як формальні так і особистісні характеристики. Особливістю персоналу, вигідно позиціонуючими дану категорію в ряді інших, на нашу думку є: можливість диференціації розгляду об'єктів і суб'єктів управління як з позиції однофакторного, так й багатофакторного аналізу; чітка належність персоналу до організацій однієї спрямованості; наявність широкого набору характеристик аналізу.

При розгляді виробничого персоналу як об'єкту соціологічного аналізу в роботі використано класифікацію виробничого персоналу, що ґрунтується не на результаті праці, а ту, що базується на функціоналізмі виробництва, що передбачає й визначає можливий аналіз виробничого персоналу з позиції певних функцій тих або інших категорій виробничого персоналу. До цих функцій необхідно відносити такі: функція постановки цілей, що визначає єдину стратегічну мету функціонування виробничої організації; адміністративно-управлінська функція, що співвідноситься з механізмами управління, адміністрування й контролю адміністративно-управлінським апаратом виробничого персоналу; техніко-гуманітарна функція, що реалізується шляхом створення, нагромадження, обробки, розподілу необхідної техніко-гуманітарної інформації фахівцями інженерами, працівниками інформаційно-технічного профілю, а також працівниками гуманітарних спеціальностей; виробнича функція, що реалізується категорією робітників-фахівців і спрямована на прямий процес виробництва; допоміжна функція, що відображає діяльність категорії допоміжних працівників. Дані функції у взаємодії всіх ресурсів, що є в наявності у виробничої організації, формують функціональний ресурс виробничої організації.

Здійснюючи соціологічний аналіз факторів виробництва в системі управління виробничим персоналом, можна зробити висновок про те, що даний аспект управління складається зі статичного й динамічного компонентів. Способи виробництва й персонал підприємства є динамічними компонентами виробничого процесу, а власник організації є суб'єктом тільки лише функції постановки цілей, і відповідно не розглядається як фактор виробництва. Це дозволяє нам говорити про двофакторний процес виробництва.

У другому розділі **«Практики формування й позиціювання виробничого персоналу в сучасних організаціях»** розглянуто процеси модернізації практик залучення персоналу, адаптації персоналу, функціонування корпоративної культури персоналу та управління діловою кар’єрою персоналу з позицій функціонального підходу, що дозволяє аналізувати дані практики не тільки з позицій результативності тієї або іншої діяльності, але й з позиції виконання тих або інших закріплених функцій управління виробничим персоналом.

У першому підрозділі другого розділу «*Формування персоналу виробничої організації: функціональний аспект*» доводиться, що цілісний процес формування персоналу виробничої організації складається із взаємозалежних елементів, серед яких: управління процесом планування персоналу, управління підбором персоналу й управління процесами професійного відбору персоналу.

В роботі доведено, що процеси підбору виробничого персоналу на сьогоднішній день мають ряд причинно-наслідкових зв'язків свого функціонування, які виражаються в об'єктивних характеристиках вибору моделей робочого місця й у суб'єктивних детермінантах внутрішнього й зовнішнього способів пошуку персоналу виробничої організації.

Згідно з результатами проведених досліджень, найбільш популярним джерелом пошуку виробничого персоналу є ЗМІ – 75%. Також керівники служб по персоналу доволі активно використовують особисті зв’язки – 66%, прямий пошук – 53%, пошук через своїх працівників – 50%, пошук за допомогою Державних центрів зайнятості – 50%. Пошук персоналу за допомогою ВНЗ III–IV рівнів акредитації, та ВНЗ I–II рівнів акредитації слабо використовується управлінцями по персоналу (43% й 39% відповідно). Внутрішній пошук з використанням підготовки свого персоналу практикують тільки в 47% організацій.

Таким чином ми маємо проблемну ситуацію, що утворилася в джерелах формування персоналу на виробничих підприємствах, у якій: з одного боку, держава не може повністю покрити потреби в працівниках, використовуючи ресурси вищих навчальних закладів; з іншого боку, виробничі організації не мають необхідної самостійної навчальної матеріально-технічної бази й не хочуть невиправдано ризикувати, наймаючи персонал через своїх співробітників; із третьої сторони, співробітництво із центрами зайнятості в умовах високої конкуренції вже не може повністю покрити весь процес формування персоналу виробничої організації ні в кількісному, ні в якісному плані.

Розглянувши процеси професійного відбору виробничого персоналу, ми прийшли до висновку про те, що серед існуючих змістовних і методичних варіантів відбору персоналу для виробничих організацій, насамперед, необхідно виділяти базисну спрямованість на функціональний капітал претендента на вакантну посаду. Дослідження показало, що виробничі організації при відборі кандидатів на вакантні посади в основному використовують наступні методики: співбесіда – 95% респондентів, практична перевірка професійної придатності претендентів – 65%. Такі методики, як аналіз кадрової документації й анкетування відзначила половина респондентів. Це дозволяє нам говорити про те, що, з одного боку, на виробничих підприємствах як і раніше приділяється достатня увага традиційному аналізу організаційно-правового аспекту праці, а з іншого боку, все більшу популярність здобувають досить нові не до кінця апробовані на виробництві методики професійного відбору персоналу. Також, на нашу думку, цей факт зв'язаний і з тим, що дані методики є схожими й у змістовному й у функціональному контексті свого застосування.

Проведений аналіз показав, що процеси управління формуванням персоналу виробничої організації знаходяться в постійній взаємодії з різного роду факторами, основним з яких є функціоналізм виробництва, який відображається у функціональному ресурсі організації й функціональному капіталі працівника.

У другому підрозділі другого розділу «*Виробничий персонал у соціально-професійному середовищі організації*» відзначено, що дані процеси структурно й змістовно складаються з таких практик управління виробничим персоналом як розвиток і функціонування корпоративної культури, адаптація виробничого персоналу, управління діловою кар'єрою виробничого персоналу.

Детально розглянувши кожну з зазначених практик, ми прийшли до висновку про те, що механізми розвитку й функціонування корпоративної культури у виробничих організаціях на сьогоднішній день мають полярний проблемний характер, що визначає можливість структурної й змістовної модернізації даної практики. Базові ж елементи даного процесу змістовно відрізняються від подібних однорідних елементів у невиробничих організаціях.

Дослідження показало, що по-перше, при загальному розумінні необхідності розвитку й функціонування корпоративної культури керівництвом виробничих організацій, на сьогоднішній день не існує єдиної структурованої, системи взаємодії корпоративної культури з іншими елементами управління виробничим персоналом. По-друге, існує так звана «категоріально-виконавська» проблема реалізації корпоративної культури. Зміст даної проблеми полягає в тім, що при формуванні корпоративної культури керівним складом організації в 80% випадків не досягається її прийняття серед персоналу.

Проаналізувавши процеси адаптації виробничого персоналу, ми можемо говорити про те, що дана практика управління виробничим персоналом є однією із самих слабо-реалізованих у системі роботи з персоналом на виробництві. Як показали дослідження, тільки в 30% організацій існують розроблені програми адаптації персоналу, при цьому розроблені вони були не більш ніж 5 років тому. Функція адаптації виробничого персоналу складається із двох проблемних рівнів. Перший полягає у відсутності досвіду розробок практики адаптації в організаціях, а другий проблемний рівень характеризується протиріччям задекларованих елементів процесу адаптації. Враховуючи це, нами розроблені алгоритми первинної й вторинної адаптації виробничого персоналу, а саме робочих-фахівців.

В рамках аналізу модернізації практик управління виробничим персоналом з позиції розгляду існуючих моделей кар'єри, відзначаємо, що найбільш пристосованою для процесів модернізації є модель кар'єри «змія». Частково придатними для модернізації – модель «сходи» і модель «роздоріжжя».

За результатами нашого дослідження, побудовою кар'єри для управлінського персоналу займаються лише 56% організацій. Примітно, що всього 25% роблять це планомірно й цілеспрямовано, 31% – ситуаційно й спонтанно. Однак навіть таке планування, як показує дослідження, почалося тільки біля року тому. Основною причиною, завдяки якій у виробничих організаціях не проводиться планування кар'єрного росту серед управлінського персоналу, є орієнтир на запрошення готових фахівців потрібного професійного рівня.

Ситуація із плануванням кар'єрного росту фахівців техніко-гуманітарного забезпечення істотно відрізняється від описаної вище ситуації з управлінським персоналом – 75% займаються плануванням кар'єрного росту для даної категорії 75%. Але планування здійснюється тільки біля року. Планомірно й цілеспрямовано займаються плануванням 50%, ситуаційно й спонтанно – 25%.

При плануванні кар'єрного росту робочих-фахівців, як показує дослідження, спостерігається найбільший варіативний ряд можливих напрямків діяльності. У деяких організаціях планування кар'єрного росту для робочих-фахівців уважають недоцільним. Однак у більшості випадків кар'єрний ріст не планують, тому що вважають, що більш раціонально буде запросити готових фахівців – 35%. Серед тих, хто все-таки займається плануванням кар'єри для даної категорії виробничого персоналу, найбільш популярною є позиція планомірного й цілеспрямованого планування кар'єрного росту – 40%.

Що стосується планування кар'єрного росту для категорії допоміжного персоналу, то за результатами дослідження маємо парадоксальну ситуацію: загальний відсоток непланування кар'єрного росту для даної категорії приблизно дорівнює 70%, однак ті, хто все-таки планує кар'єрний ріст для своїх співробітників у рамках даної категорії, здійснюють цей процес планомірно й цілеспрямовано, причому почали займатися даним видом діяльності від двох до п’яти років тому.

Таким чином, ми можемо говорити про те, що процеси функціонування персоналу в соціально-професійному середовищі виробничої організації в силу нестабільного розвитку й функціонування піддаються лише дискретній модернізації включених у дані процеси практик управління виробничим персоналом.

У третьому розділі «**Механізми розвитку функціонального капіталу персоналу сучасних виробничих організацій**» доведено, що наявні механізми розвитку функціонального капіталу персоналу, безумовно, можна розглядати з погляду функціонального підходу, що реалізує загальну тенденцію постановки цілей всіх практик управління виробничим персоналом через розвиток функціонального капіталу персоналу сучасних виробничих організацій.

У першому підрозділі третього розділу «*Професійний розвиток персоналу як механізм удосконалення його функціонального капіталу*» відзначено, що професійний розвиток являє собою складний багатоаспектний процес, що складається з реалізації традиційних і інноваційних форм і методів професійного навчання виробничого персоналу, а також державних програм професійного навчання.

В роботі доведено, що багатоманітність використання традиційних форм і методів професійного навчання виробничого персоналу обов’язково диференціюється в залежності від виконання різноманітних функцій виробництва тими або іншими категоріями виробничого персоналу.

Як показало наше дослідження, в управлінні процесом професійного внутрівиробничого навчання робочих-фахівців і допоміжного персоналу, самим популярним методом є інструктаж – 80%. Далі, рівною мірою розмістилися наставництво й учнівство – по 40%. На останньому місці внутріорганізаційного навчання цих категорій виявився метод ротації – 15%. На нашу думку, дане явище можна пояснити, насамперед, бажанням керівництва виробничих організацій, домогтися бажаних результатів при малих витратах – організація інструктажу є найпростішою і дешевою технологією навчання. Вона не вимагає серйозної розробки, постійного контролю й коректування, у малому ступеню залежить від можливих факторів, не враховує суб'єктивні особливості того, кого навчають, проте носить чітку в моральному й, що особливо важливо, у правовому полі установку на відповідальність двох сторін. Саме, виходячи з даного кола причин, адміністрація виробничих організацій вважає, що при навчанні даних категорій виробничого персоналу зовсім не обов'язково розвивати більш складні технології.

Розгляд професійного навчання управлінського персоналу й фахівців техніко-гуманітарного забезпечення продемонстрував, що тут найчастіше використовується такий метод, як тренінг (59,3% і 71,7% відповідно). На другому й третьому місці – самостійне навчання (58,3% і 69,7%) і формалізований інструктаж (58,3% і 68,3%). Проведений аналіз дозволяє нам говорити про те, що під час навчання керівників і фахівців всі процеси орієнтуються на досягнення короткострокового результату. Адже саме тренінгові методики є найкращим рішенням для формування певних навичок й існують для рішення короткострокових проблемних ситуацій.

Такі процеси викликають необхідність вдосконалення функціонального капіталу персоналу, що доводить необхідність модернізації самих практик професійного розвитку виробничого персоналу, які виражаються в реалізації інноваційних методик професійного навчання. Серед таких методик у роботі описано алгоритм створення професійного навчання згідно з програмою TACIS «Розвиток системи професійного навчання на робочому місці».

Окремо розглянуто процеси професійного розвитку виробничого персоналу за допомогою Державних центрів зайнятості. Змістовний розгляд інноваційної програми «Професійне навчання безробітних на виробництві» довів її функціональні переваги, а саме: при визначенні змісту навчання враховуються: попередній професійний досвід, знання, уміння і навички слухача; під час навчання слухачі адаптуються до режиму роботи організації, колективу, умов майбутньої професійної діяльності.

У другому підрозділі третього розділу «*Мотивація й стимулювання виробничого персоналу. Роль оцінних механізмів у розвитку функціонального капіталу персоналу організації*» детально розглянуто функціональний аспект процесів модернізації мотиваційних та оцінних практик управління виробничим персоналом.

Як показав проведений аналіз, процеси оцінки персоналу мають значні варіативні змістовні й методичні можливості для їхньої постійної модернізації. Це особливо проявляється в застосуванні широкого кола інноваційних методик функціональної оцінки виробничого персоналу, серед яких методики: оцінка методом «360°», оцінка методом «грейдів», оцінка по цілям.

За результатами дослідження з'ясувалося, що система методів оцінки управлінського персоналу й фахівців техніко-гуманітарного забезпечення виробництва існує лише в 40% організацій, при цьому така система носить конкретний, ситуаційний характер, обумовлений виробничою необхідністю.

Аналіз категорії робочих-фахівців і допоміжного персоналу виробничої організації показав, що система методів оцінки існує для цих категорій персоналу в 60% організацій. При цьому, відзначаємо, що якщо в 40% така система носить конкретний і ситуаційний характер, то в 20% випадків вона носить систематичний характер та виступає невід'ємною частиною кадрової політики виробничої організації.

Характерною рисою для всіх категорій виробничого персоналу, за результатами дослідження, є те, що всі описані системи методів оцінки були розроблені не дуже давно – від одного до п'яти років тому. Це свідчить про зриму й активну модернізацію даних практик.

Процеси управління мотивацією й стимулюванням виробничого персоналу також пройшли етап модернізації свого методичного забезпечення. Як показало дослідження, серед всіх категорій виробничого персоналу на першому місці серед методів мотивації й стимулювання перебуває матеріальна група методів. Це, на нашу думку, пояснюється, насамперед, загальною економічною кризою держави, порівняно невисоким рівнем заробітних плат у виробничому секторі й орієнтацією на матеріальне індексування задоволення потреб виробничого персоналу. Однак, на другому місці у всіх категорій виробничого персоналу, крім фахівців техніко-гуманітарного забезпечення, перебуває група моральних методів. У порівнянні з аналізом десятилітньої давнини, ми можемо спостерігати повну зміну орієнтирів: ще 10 років тому у своїй більшості на другому місці перебувала група методів адміністративного впливу. Це досить явно свідчить про модернізацію методів мотивації, що використовуються.

Проведений аналіз застосування методів мотивації й стимулювання у виробничих організаціях, що існують, показав необхідність поєднання даних процесів у єдине стратегічне управління. Саме ці процеси говорять про те, що модернізація практик управління мотивацією й стимулюванням виробничого персоналу менш динамічна, ніж інших практик управління виробничим персоналом. На нашу думку, це пояснюється відсутністю комплексності у взаємодії необхідних для функціонування позначених практик елементів.

В роботі доведено, що найбільш проблемна ситуація з модернізацією спостерігається у використанні соціологічних і соціально-психологічних досліджень. Відповідно до проведеного дослідження, соціологічні й соціально-психологічні дослідження серед виробничого персоналу проводяться тільки в 40% організацій, причому в 33% випадках дані дослідження носять ситуаційний і прикладний характер. Відзначимо, що відповідно до отриманих результатів якісного дослідження, можна говорити про те, що керівниками вищої ланки виробничих організацій усвідомлюється необхідність проведення такого роду досліджень, що дозволяє робити оптимістичні прогнози на майбутнє щодо активного використання даної технології управління персоналом. Але сьогодні ця практика не відповідає функціональним вимогам роботи з управління виробничим персоналом, що по-перше зменшує ефект розвитку функціонального капіталу виробничого персоналу, а по-друге, знижує загальну ефективність роботи всієї виробничої організації.

Таким чином, ми можемо говорити про те, що механізми розвитку функціонального капіталу персоналу сучасних виробничих організацій на сьогоднішній день є найбільш піддані модернізації серед всіх практик управління виробничим персоналом, що існують.

У **висновках** дисертації узагальнено результати теоретичного й емпіричного аналізу та концептуалізації процесу управління виробничим персоналом.

Детальний аналіз процесів управління виробничим персоналом у сучасних організаціях України довів, що розглянуті практики перебувають у стадії модернізації структурно-функціональної й змістовної сторони.

На основі аналізу теоретико-методологічних підходів доведено, що найбільш адаптованими й ефективними, для вивчення процесів управління виробничим персоналом з погляду соціологічного аналізу є системний і структурно-функціональний підходи.

При розгляді виробничого персоналу як об'єкту соціологічного аналізу запропоновано використовувати класифікацію виробничого персоналу, що ґрунтується на функціоналізмі виробництва, що передбачає й визначає можливий аналіз виробничого персоналу з позиції певних функцій тих або інших категорій виробничого персоналу.

На основі статистичного аналізу виробничої сфери економіки України й соціологічних досліджень у роботі доведена необхідність особливих підходів у управлінні виробничим персоналом. Звернення до думки професіоналів щодо цієї проблеми показало, що 81% керівників вважають, що практики управління персоналом у виробничій сфері відрізняються від інших сфер економіки, що на тлі загального росту даного сектора економіки України є особливо важливим.

Проведений аналіз доводить, що процеси планування персоналу залежать від багатьох факторів і піддані впливу різних протиріч, як з об'єктивної, так і із суб'єктивної сторони функціонування виробничої організації. Основні протиріччя, як показали проведені дослідження, існують у системі підготовки випускників ВНЗ І-ІІ рівнів акредитації. Дана система не є ефективною, що в умовах зростаючого попиту на робочих фахівців на ринку праці України вкрай негативно позначається на функціонуванні сучасних виробничих організацій. Методи ж навчання й розвитку працівників усередині організації, що використовуються носять ситуативний і традиційний характер.

Аналіз практик реалізації основних функцій управління виробничим персоналом дозволяє нам об'єднати їх у три групи за рівнем модернізованності. У першу групу з високим рівнем модернізації ми можемо віднести практики професійного навчання й оцінки виробничого персоналу, а також практики розвитку корпоративної культури організації. Другу групу із середнім рівнем модернізації становлять практики формування виробничого персоналу, практики мотивації й стимулювання й практики управління діловою кар'єрою виробничого персоналу. Третя група з низьким рівнем модернізації містить у собі практики адаптації персоналу й практики проведення соціологічних і соціально-психологічних досліджень виробничого персоналу.

Отримані в ході проведеної роботи результати дозволили виробити рекомендації з модернізації практик управління виробничим персоналом, практичне застосування яких детально відбите в запропонованих: алгоритмі професійного відбору виробничого персоналу, алгоритмі процесу управління формуванням персоналу виробничої організації, алгоритмі первинної виробничої адаптації робочого фахівця, алгоритмі вторинної виробничої адаптації робочого фахівця, алгоритмі професійного навчання виробничого персоналу.

Таким чином, ми можемо говорити про те, що модернізація практик управління виробничим персоналом у сучасних організаціях України на сьогоднішній день здійснюється на всіх рівнях процесу управління виробничим персоналом. Однак, структурні, функціональні й змістовні компоненти даної модернізації не являють собою комплекс взаємозалежних елементів системи управління виробничим персоналом, що визначає перспективи подальших досліджень цього кола питань.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Недогонов Д. В. Механизмы социального развития организаций и современная практика управления персоналом / Д. В. Недогонов // Вчені зап. Харк. гуманіт. ун-ту “Нар. укр. акад.”. -Х.,2006. – Т. 12. – С. 310–316.
2. Недогонов Д. В. Функционализм производства как базовый параметр классификации производственного персонала / Д. В. Недогонов // Вчені зап. Харк. гуманіт. ун-ту “Нар. укр. акад.”. - Х.,2007. – Т. 13, кн.1: Актуальні проблеми освіти. – С. 165–175.
3. Недогонов Д. В. Социологический анализ процессов управления производсвтенным персоналом сквозь призму системного подхода / Д. В. Недогонов // Вчені зап. Харк. гуманіт. ун-ту “Нар. укр. акад” – Х., 2008. Т. 14. – С. 393–400.
4. Недогонов Д. В. Система работы с рабочим персоналом в современных промышленных организациях Харькова: социологический анализ практик / Д. В. Недогнов // Вісник МСУ / Vestnik MSU / , соціологічні науки, 2008, т. XI, № 1 – С.48–54.
5. Михайлева Е. Г. Составляющие современной кадровой политики организации в эмпирическом измерении / Е. Г. Михайлева, Д. В. Недогонов // Вісн. післядиплом. освіти. – 2007. – № 7. – С. 133–141.
6. Недогонов Д. В. Профессиональное обучение безработных в производственных организациях Украины / Д. В. Недогонов // Молодые ученые Харьковщины-2008: прогр. и материалы конф. молодых ученых. [Харьков] 19 апр. 2008г. / М-во образования и науки Украины, Харьк. обл. гос. админ., совет ректоров Харьк. региона, Нар. укр. акад. – Х.: Изд-во НУА, 2008. – С. 17–20.
7. Недогонов Д. В. Проблемы образовательной подготовки рабочего персонала / Д. В. Недогонов // Молодые ученые Харьковщины-2006 прогр. И матреиалы конф. Молодых ученых. [Харьков] 8 апр. 2006г. / М-во образования и науки Украины, Харьк. обл. гос. админ., совет ректоров Харьк. региона, Нар. укр. акад. – Х.: Изд-во НУА, 2006. – С.43–44.
8. Недогонов Д. В. Производственный персонал организации: современные потребности и противоречия их реализации в Украине / Д. В. Недогонов // Молодые ученые Харьковщины-2007: прогр. и материалы конф. молодых ученых, [Харьков] 21апр. 2007 г. / М-во образования и науки Украины, Харьк. обл. гос. админ., совет ректоров Харьк. региона, Нар. укр. акад. – Х. : Изд-во НУА, 2007. – С. 16–17.
9. Недогонов Д. В. Профессиональная подготовка рабочего персонала современных организаций Украины / Д. В. Недогонов // ДНІ НАУКИ : зб. Тез доповідей: в 4 т. / Гуманітарний ун-т „ЗІДМУ”, 5–6 жовтня 2006. – Запоріжжя: ГУ”ЗІДМУ”, 2006. – Т. 1. – С. 240–242.
10. Недогонов Д. В. Мотивация и стимулирование производственного персонала основные тенденции / Д. В. Недогонов // Наукове забезпечення процесів реформування соціально-економічних відносин в умовах глобалізації / Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції 18-20 квітня 2008 р. – Сімферополь: видавничий центр Кримського інституту бізнесу, 2008. – С. 246–248.
11. Недогонов Д. В. Кредитно-модульная система обучения: возможности применения в современных организациях / Д. В. Недогонов // «Євроінтеграція та освітня система України: проблеми і перспективи»: Прогр. і матеріали XII Між нар. студент. наук. конф., Харків, 9 квіт. 2005 р. / М-во освіти і науки України, Ін-т вищої освіти АПН України, Нар. укр.. акад.. та ін.. – Х.: Вид-во НУА, 2005 р. – С. 47-48.
12. Недогонов Д. В. Профессиональное развитие молодежи в современной организации / Д. В. Недогонов // «Молодь в умовах нової соціальної перспективи»: Матеріали VII Міжнар. наук-практ. конф. (17–18 трав. 2005 р., Житомир) / [Житомир] облдержадмін., Житомир. філ. ун-ту „Україна”, Молодіж. – об-ня, Обл..рада молодих вчен. і спеціалістів, – Житомир, 2005. Ч2.– С. 123–124.
13. Недогонов Д. В. Управление рабочим персоналом в современных промышленных организациях Харькова: социологический анализ практик / Д. В. Недогонов // Материалы докладов XIV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов – 2007», 11-14 апреля 2007 г. [Электронный ресурс] – М.: Изд. центр ф-та журналистики МГУ им. М. В. Ломоносова, 2007. – С. 74–76.
14. Недогонов Д. В. Процессы развития корпоративной культуры и проведение социологических и социально-психологических исследований персонала в современных производственных организациях Украины / Д. В. Недогонов // Материалы докладов XV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов – 2008», 8-11 апреля 2008 г. [Электронный ресурс] – М.: Изд-во МГУ; СП Мысль, 2008. – С. 30–32.
15. Недогонов Д. В. Управление производственным персоналом сквозь призму системного подхода / Д. В. Недогонов // Тезисы докладов III Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения: Социальные процессы в современной России: традиции и инновации». Т.2. – М. : КДУ, 2007. – С. 276–279.
16. Недогонов Д. В. Социологический анализ трудовых отношений и процессов управления производственным персоналом сквозь призму системного и функционального подходов / Д. В. Недогонов // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Материалы Всероссийской научно-практической конференции 24–26 апреля 2008 года. СПб., 2008. – С. 304–310.

АНОТАЦІЇ

**Нєдогонов Д. В. Модернізація практик управління виробничим персоналом в сучасних організаціях України: соціологічний аналіз. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук за спеціальністю 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології. – Харківський національний університет внутрішніх справ, Україна. – Харків, 2008.

Дисертація присвячена теоретико-методологічному обґрунтуванню модернізації практик управління виробничим персоналом у сучасних організаціях України.

Автор розглядає основні методологічні підходи до процесів управління виробничим персоналом і робить висновок про те, що найбільш прийнятними при розгляді процесів управління виробничим персоналом є системний і функціональний підходи.

Автором запропонований новий критерій для класифікації виробничого персоналу, що полягає в розгляді функціональної характеристики категорій працівників – «функціоналізм виробництва». На основі нового критерію у роботі запропонована авторська класифікація виробничого персоналу.

У ході проведеного аналізу процесів управління виробничим персоналом, автором уведені поняття «функціональний ресурс організації», «функціональний капітал працівника», «функціональний ефект організації».

При розгляді процесів управління виробничим персоналом з позиції функціонального підходу автором сформульовані основні функції виробничого персоналу, серед яких: постановки цілей, адміністративно-управлінська, техніко-гуманітарна, виробнича, допоміжна.

Уперше в соціологічній науці проведений емпіричний вимір практик керування виробничим персоналом по наступних напрямках: управління формуванням персоналу, адаптація персоналу, розвиток корпоративної культури, управління діловою кар'єрою персоналу, професійне навчання персоналу, мотивація й стимулювання персоналу, ділова оцінка персоналу, проведення соціологічних і соціально-психологічних досліджень персоналу. Складено ієрархію практик управління виробничим персоналом по ступені їх модернізованості.

На підставі теоретико-методологічного й емпіричного аналізу, автором запропонований ряд рекомендацій з удосконалення практик управління виробничим персоналом: алгоритм процесу управління формуванням персоналу виробничої організації, алгоритми первинної й вторинної виробничої адаптації робочого-фахівця, алгоритм професійного навчання виробничого персоналу.

**Ключові слова**: персонал, виробничий персонал, практики управління персоналом, категорії персоналу, функціональний підхід, функціональний капітал, модернізація практик управління персоналом.

**Недогонов Д. В. Модернизация практик управления производственным персоналом в современных организациях Украины: социологический анализ. – Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.04 – специальные и отраслевые социологии. – Харьковский национальный университет внутренних дел, Украина. – Харьков, 2008.

Диссертация посвящена теоретико-методологическому обоснованию модернизации практик управления производственным персоналом в современных организациях Украины.

Автор рассматривает основные методологические подходы к процессам управления производственным персоналом и приходит к выводу о том, что наиболее приемлемыми при рассмотрении процессов управления производственным персоналом являются системный и функциональный подходы.

Автором предложен новый критерий для классификации производственного персонала, который заключается в рассмотрении функциональной характеристики категорий работников – «функционализм производства». На основе нового критерия, в работе предложена авторская классификация производственного персонала.

В ходе проведенного анализа процессов управления производственным персоналом, автором введены понятия *«функциональный ресурс организации*», *«функциональный капитал работника»*, *«функциональный эффект организации».*

При рассмотрении процессов управления производственным персоналом с позиции функционального подхода автором сформулированы основные функции производственного персонала, среди которых: целеполагающая, административно-управленческая, технико-гуманитарная, производственная, вспомогательная.

Впервые в социологической науке проведено эмпирическое измерение практик управления производственным персоналом по следующим направлениям: управление формированием персонала, адаптация персонала, развитие корпоративной культуры, управление деловой карьерой персонала, профессиональное обучение персонала, мотивация и стимулирование персонала, деловая оценка персонала, проведение социологических и социально-психологических исследований персонала. Составлена иерархия практик управления производственным персоналом по степени их модернизированности.

На основании теоретико-методологического и эмпирического анализа, автором предложен ряд рекомендаций по усовершенствованию практик управления производственным персоналом: алгоритм процесса управления формированием персонала производственной организации, алгоритмы первичной и вторичной производственной адаптации рабочего-специалиста, алгоритм профессионального обучения производственного персонала.

**Ключевые слова:** персонал, производственный персонал, практики управления персоналом, категории персонала, функциональный подход, функциональный капитал, модернизация практик управления персоналом.

**Nedogonov D. V. Modernization of production personnel management practises in contemporary Ukrainian companies: socilogical analysis. – Manuscript.**

The dissertation thesis for a degree of the Candidate of the Sociological Sciences by speciality 22.00.04 – special and branch sociology. – Kharkiv National University of Internal Affairs, Ukraine.Kharkiv, 2008.

The dissertation thesis is dedicated to the theoretical and methodological ground of modernization of production personnel management practises in contemporary Ukrainian companies.

In the frame of socilogical analysis the author examines fundamental methodological approaches to production personnel management and draws a conclusion that system and functional approaches are the most acceptable for production personnel management examination.

The author suggests new criterion for production personnel clasification that deals with examination of functional characteristic of staff categories – «functionalism of production», representing strictly definite functions of production personnel categories, that are interdependent and an essential and entire algorithm of company functionality. The author classification of production personnel is proposed in the work on the basis of new criterion.

Having analyzed processes of production personnel management, the author introduced new definitions «functional resources of company», complex of all resources of a company, which has definite functional effect and carries out certain funtional tasks, «functional capital of an employee» that means professional, educational and qualificaton level of an employee, and his additional business skills, which allows him to fulfil his functional duties, «functional effect of organization» representing the result of personnel functional capital realization carrying out direct functions whith functional resourses of a company.

When examined processes of production personnel management from the side of functional approach the author formulated main functions of production personnel as follow: purposeassuming, administrative and management, technical and humanitarian, production, auxiliary

The empirical survey of production personnel management was firstly carried out in sociology in the following directions: personnel formation management, personnel adoption, corporate culture development, personnel business career management, professional personnel training, personnel motivation and stimulation, personnel business estimation, socialogical and socialogical and psychological personnel researches. Hierarchy of practises of production personnel management in accordance with degree of their modernization is set.

On the basis of theoretical and methodological and empirical analysis, the author proposed a number of recommendations on practices improvement of production personnel management: algorithm of company personnel formation management, algorithms of primarial and secondary production adoption of a qualified employee, algorithm of professional training of production personnel.

**Key words:** personnel, production personnel, personnel management practices, categories of personnel, functional approach, functional capital, modernization of production personnel management practises.

***Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке:*** [***http://www.mydisser.com/search.html***](http://www.mydisser.com/search.html)