

ЮРЧЕНКО ВАЛЕРІЯ ВАЛЕНТИНІВНА

УДК 65.012.323 (043.3)

**УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ МОБІЛЬНІСТЮ
ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному економічному університеті Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор соціологічних наук, професор
Лисиця Надія Михайлівна,
Харківський національний економічний університет
Міністерства освіти і науки України,
професор кафедри міжнародної економіки
та менеджменту зовнішньоекономічної діяльності

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Назарова Галина Валентинівна,
Харківський національний економічний університет
Міністерства освіти і науки України,
завідувач кафедри управління персоналом

кандидат економічних наук, доцент
Костишина Тетяна Адамівна,
Полтавський університет споживчої кооперації
Міністерства освіти і науки України,
завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці

Захист відбудеться 20 листопада 2008 р. о 13⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр Д 64.055.01, у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9-а.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61001, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

Автореферат розісланий “20” жовтня 2008 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Ястремська О. М.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Сучасний ринок праці є структурою, що постійно змінюється, адаптуючись до вимог вітчизняного та міжнародного бізнес-середовища. Підвищення ступеня відкритості національної економіки, процеси міжнародної економічної інтеграції відповідним чином впливають на кон'юнктуру ринку праці на національному, регіональному, місцевому рівнях. Наслідком такого впливу є зростаюча мобільність робочої сили, інтенсифікація внутрішніх і зовнішніх міграційних потоків. За даними Державного комітету статистики, в період з 1998 р. по 2007 р. спостерігалось міграційне скорочення населення, Україна щорічно втрачала внаслідок зовнішніх міграцій у середньому 60,6 тис. осіб. На внутрішньому ринку праці спостерігалось підвищення кількості звільнень за власним бажанням: плинність кадрів протягом останніх трьох років збільшилася з 23% до 26% на рік.

Дослідження процесів формування та реалізації трудової мобільності працівників вітчизняних промислових підприємств є актуальним, оскільки промислові підприємства відзначаються підвищенням плинності кадрів (кількість звільнень за власним бажанням у національній промисловості протягом 2003 – 2007 рр. збільшилася з 22 до 24,5% на рік; у першому кварталі 2008 р. становила 5,7%, що на 0,8% більше, ніж за аналогічний період 2007 р.) у поєднанні зі скороченням попиту на робочу силу (на 13% у 2002 – 2007 рр.; з 71,3 тис. осіб у 1 кварталі 2007 р. до 62,6 тис. осіб у 1 кварталі 2008 р.), втрачаючи найціннішу частину трудового потенціалу – досвідчених працівників із високим рівнем кваліфікації. Розробка сучасних підходів і методів управління трудовою мобільністю персоналу не лише вирішить нагальні проблеми оперативного й тактичного кадрового управління, але також забезпечить (шляхом розвитку трудового потенціалу та покращення якості людських ресурсів) підвищення міжнародної конкурентоспроможності підприємства в стратегічному плані.

В Україні питання управління трудовою мобільністю, формування трудового потенціалу, регулювання ринку праці у своїх роботах досліджують: О. Амоша, В. Антонюк, Д. Богиня, Н. Верхоглядова, О. Грішнова, М. Ким, А. Колот, Т. Костишина, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, С. Makeєв, Н. Муромець, Г. Назарова, О. Новікова, Л. Ноджак, І. Прибиткова, М. Семикіна, С. Шекшня, Г. Щокін. До найбільш відомих закордонних авторів, що розробляють проблематику трудової мобільності, належать: М. Армстронг, Н. Барр, Л. Джуелл, Р. Еренберг, С. Естрін, М. Кастельс, Р. Сміт, Р. Харбісон.

Інтерес для подальших досліджень становлять питання формування комплексного підходу до визначення й оцінки трудової мобільності персоналу, забезпечення стратегічної спрямованості управління трудовою мобільністю на рівні підприємства. Додаткової уваги потребують науково-методичне обґрунтування кадрового управління в умовах інтенсифікації міграційних процесів, управління ризиками роботодавця, пов'язаними із трудовою мобільністю персоналу. Актуальність, практична цінність та недостатня

розробленість окремих питань управління трудовою мобільністю персоналу підприємств обумовили вибір теми дисертаційного дослідження, його мету й завдання.

Зв'язок роботи із науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана згідно з планом науково-дослідних робіт Харківського національного економічного університету за темою „Розробка та обґрунтування цільової програми розвитку соціальної інфраструктури регіону”, номер державної реєстрації 0107U002229, у межах якої в розділі „Аналіз стану та тенденцій розвитку соціальної інфраструктури регіону” особисто автором досліджено роль соціальної інфраструктури у формуванні трудового потенціалу та трудової мобільності населення.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є вдосконалення існуючих теоретичних та методичних положень управління трудовою мобільністю персоналу підприємства переробної промисловості відповідно до сучасних тенденцій функціонування внутрішніх і світових ринків.

Для досягнення зазначеної мети в роботі були вирішені наступні *завдання*:

уточнено поняття „трудова мобільність”, вдосконалено визначення процесу формування та реалізації трудової мобільності як об'єкта управління;

виявлено провідні тенденції функціонування світових ринків товарів і послуг, що здійснюють найсильніший вплив на трудову мобільність та зумовлюють сутність підходів до управління трудовою мобільністю персоналу підприємств;

визначено основні соціально-економічні і психологічні фактори трудової мобільності, оцінено ступінь їх впливу на формування трудової мобільності та реалізацію трудових переміщень персоналу підприємств, систематизовано заходи управління трудовою мобільністю згідно з визначеними факторами;

виявлено основні види ризиків трудової мобільності на підприємстві, запропоновано шляхи їх оцінки, розроблено підходи до управління ризиками трудової мобільності персоналу підприємств;

доповнено систему показників оцінки стану, передумов і перспектив розвитку трудової мобільності персоналу вітчизняних промислових підприємств;

обґрунтовано необхідність і розроблено пропозиції щодо проведення поряд із оперативним обстеженням причин плинності кадрів стратегічного й тактичного моніторингу трудової мобільності персоналу промислових підприємств;

запропоновано вдосконалення підходу до управління трудовою мобільністю на підприємстві із використанням математичного апарату теорії ігор та теорії катастроф.

Об'єктом дослідження є процес управління трудовою мобільністю персоналу підприємств переробної промисловості у контексті структурних трансформацій світового та внутрішнього ринків праці.

Предметом дослідження є теоретичні положення й науково-методичне забезпечення управління трудовою мобільністю працівників сучасних вітчизняних підприємств приладобудування, хімічної та легкої промисловості.

Методи дослідження. Для вирішення завдань дисертаційної роботи було використано методи: аналогії, логічного узагальнення, емпіричного аналізу даних – для теоретичного обґрунтування завдань та уточнення основних понять дисертаційного дослідження: „трудова мобільність”, „управління трудовою мобільністю”, „підходи до управління трудовою мобільністю”; історичного аналізу – для виявлення факторів і складових процесу формування та реалізації трудової мобільності; анкетування, статистичного, дисперсійного аналізу, аналізу крос-табуляцій – для виявлення взаємозалежностей між показниками трудової мобільності та факторами, що її зумовлюють; фокусованих інтерв'ю, експертних опитувань, експертних оцінок – для виявлення та оцінки ризиків трудової мобільності на підприємствах; кластерного аналізу – для розподілу персоналу на групи з метою подальшої розробки ситуативних стратегій та комплексних програм управління. Застосовано математичний апарат теорії ігор, зокрема: портфельного аналізу, теорії катастроф, аналізу інвестиційних проектів для конкретизації підходів до здійснення стратегічного, тактичного, оперативного управління трудовою мобільністю на підприємствах.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти з питань регулювання трудової мобільності в Україні; дані Державного комітету статистики України; статистична звітність підприємств приладобудування, легкої, хімічної промисловості; монографії та статті вчених-економістів у фахових виданнях.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в наступному. В роботі запропоновано удосконалення існуючого підходу до управління трудовою мобільністю на рівні підприємства на основі посилення стратегічної спрямованості управління та його процесної й ситуативної складових. Вдосконалений підхід враховує не лише безпосередньо стан трудової мобільності персоналу, але також її передумови (фактори формування) та наслідки (ризиків трудової мобільності, зміни трудового потенціалу та ефективності праці внаслідок трудової мобільності);

удосконалено:

визначення поняття процесу трудової мобільності як об'єкта управління персоналом, в якому, на відміну від існуючих визначень, виділено стадії формування і реалізації трудової мобільності та її види: просторову, освітньо-професійну, кар'єрну;

класифікацію ризиків трудової мобільності персоналу за ознаками «походження ризиків» та «результат настання ризиків», а також їх оцінювання щодо трудової мобільності персоналу за значущістю ймовірностей та результатів настання на основі зовнішньої та внутрішньої експертизи;

систему показників оцінки трудової мобільності персоналу підприємств, яка, порівняно з діючими, додатково враховує: сигнальні показники, що характеризують фактори формування трудової мобільності; базові індивідуальні показники стану трудової мобільності; контрольні показники, що характеризують наслідки трудової мобільності (ризиків, зміни ефективності праці та трудового потенціалу), із використанням дисперсійного аналізу, що дало можливість упровадити періодичне контролювання процесів формування та переміщення персоналу;

процедуру моніторингу трудової мобільності персоналу промислових підприємств на основі аналізу систем стратегічного і комплексного моніторингу діяльності підприємств, яка відрізняється наявністю стратегічного й тактичного рівнів моніторингу трудової мобільності та визначеністю обсягів інформаційних потреб управління трудовою мобільністю, що сприяє адаптації управління трудовою мобільністю до умов внутрішнього та зовнішнього бізнес-середовища;

методичний підхід до управління трудовою мобільністю персоналу підприємств на основі стратегічного, процесного та ситуативного підходів до управління трудовою мобільністю, відмінність якого полягає у використанні кластерного аналізу та елементів теорії ігор для формування стратегій, розробки напрямків тактичного управління трудовою мобільністю, прийняття оперативних рішень щодо найму, переміщення, навчання персоналу;

дістала подальшого розвитку:

сукупність факторів трудової мобільності, до складу якої додатково включено: вплив на трудову мобільність задоволеності якістю життя, специфіку формування міжнародної мобільності персоналу, особливості впливу освіти, професійного статусу, заробітної плати на внутрішню трудову мобільність працівників промислових підприємств.

Практичне значення одержаних результатів. Одержані результати знайшли послідовне застосування як елементи комплексу управління трудовою мобільністю на підприємствах приладобудування та легкої промисловості. Основні теоретичні положення дисертаційної роботи, доведені до рівня науково-практичних розробок і рекомендацій, упроваджені у вигляді заходів кадрової політики підприємств Харківський державний приладобудівний завод ім. Т. Г. Шевченка (довідка № 30/78 від 06.07.2007 р.) та ВАТ „Швейна фабрика ім. Тінякова” (довідка № 71 від 03.03.2007 р.).

Особистий внесок здобувача. Всі теоретичні та практичні результати дослідження отримані автором самостійно.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні та практичні положення дисертаційної роботи викладені в доповідях на: I міжнародній науково-практичній конференції „Науковий потенціал світу „2004” (Дніпропетровськ, 2004 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції „Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації” (Полтава, 2005 р.), Міжнародній науково-практичній конференції „Проблеми управління

зовнішньоекономічною діяльністю підприємств у сучасних умовах” (Харків, 2006 р.), Міжнародній науково-методичній конференції „Соціально-психологічні технології управління персоналом” (Харків, 2006 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції „Соціально-економічні проблеми розвитку країн з транзитивною економікою” (Харків, 2007 р.).

Публікації. За результатами дисертаційного дослідження опубліковано 14 наукових праць, з них 9 наукових статей у фахових виданнях, 5 тез конференцій. Загальний обсяг опублікованих статей складає 2,96 ум.-друк. аркушів, обсяг тез конференцій – 0,67 ум.-друк. аркушів.

Структура та обсяг дисертаційної роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів і висновків, 13 додатків на 49 сторінках, списку використаних джерел із 190 найменувань на 19 сторінках. Загальний обсяг дисертації – 252 сторінки, включаючи 29 таблиць на 17 сторінках (у тому числі 7 на 7 повних сторінках) і 23 рисунки на 12 сторінках (у тому числі 5 на 5 повних сторінках). Основний обсяг дисертації становить 172 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, охарактеризовано стан її наукового опрацювання, зв'язок з науковими програмами, сформульовано мету і завдання, визначено об'єкт, предмет, методи дослідження, наукову новизну та практичне значення отриманих результатів.

У першому розділі – „**Теоретичні основи управління трудовою мобільністю персоналу підприємств**” – уточнено поняття процесу трудової мобільності персоналу, виявлено його складові та фактори, які є об'єктом управління на підприємстві, проаналізовано основні тенденції функціонування світових ринків, що здійснюють вплив на трудову мобільність, обґрунтовано необхідність удосконалення підходу до управління трудовою мобільністю персоналу промислових підприємств.

Дослідження розвитку концепції трудової мобільності в межах різних дисциплінарних підходів дозволило конкретизувати трактування трудової мобільності з точки зору управління, визначивши її як процес формування та реалізації властивості працівників змінювати трудові позиції. Під змінами трудових позицій на рівні підприємства слід розуміти: 1) найом або звільнення; 2) зміни професії, освітньо-кваліфікаційного рівня; 3) посадові підвищення та переміщення персоналу. Зазначені види змін трудових позицій відповідають управлінським завданням 1) формування; 2) розвитку; 3) ефективного використання трудового потенціалу. В даній роботі, загалом спрямованій на вирішення проблем формування трудового потенціалу в сучасних умовах, основну увагу приділено трудовій мобільності як властивості працівників змінювати місце роботи без зміни місця проживання (внутрішня мобільність) або із зміною місця проживання (міжрегіональна, міжнародна мобільність).

На трудову мобільність працівників впливають основні тенденції функціонування й розвитку світових ринків, а саме: 1) формування сервісної економіки з характерною для неї маркетинговою філософією господарської діяльності, гнучкою організаційною й управлінською структурою; 2) зростання значимості знань, трансльованих у виді інформації; 3) інтернаціоналізація споживчих ринків, а також ринків праці і капіталу, підвищення ступеня відкритості даних ринків. Шляхом анкетування та аналізу статистичної інформації виявлено наявність впливу зазначених тенденцій на національному, регіональному, місцевому рівнях, на рівні окремих підприємств. Стосовно ситуації на ринку праці м. Харкова, було виявлено наступне:

1. Зростання зайнятості у сфері послуг спостерігається одночасно зі скороченням кількості працівників, зайнятих у промисловості та сільському господарстві. Скорочення зайнятості у сільському господарстві в 2003 – 2007 рр. роках (в середньому на 15,9% щорічно), у промисловості (на 2,5%) супроводжується зростанням кількості зайнятих у сфері послуг: торгівлі (в середньому на 3,5% щорічно, починаючи з 2004 р.); фінансовій діяльності (в середньому на 11% щорічно); державному управлінні, освіті.

Таблиця 1

**Динаміка прийому та вибуття працівників за галузями
(у % до середньооблікової кількості штатних працівників)**

Сфери зайнятості:	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
Сільське господарство	-13	-22,8	-16	-14,9	-14,5	-11,1
Промисловість	-5,7	-3,8	-0,1	-2,2	-3,9	-2,6
Торгівля	-9,2	-3,2	0,4	4,4	6,3	3,2
Діяльність готелів та ресторанів	-6,1	-7,7	-5,7	-2,4	-1,9	-1,5
Транспорт та зв'язок	-2,9	-2	-1,7	-0,6	-1,9	-3,2
Фінансова діяльність	7,5	8,5	12,5	10,6	15,5	11,3
Операції з нерухомості	-2,2	-3,5	-2,3	-2,3	-0,3	-9
Державне управління	3,3	4,3	3,2	0,9	1,3	1,6
Освіта	1,5	1,1	0,5	0,9	0,6	-0,1
Охорона здоров'я	0,2	-0,1	-0,5	-0,3	-0,3	-0,6
Надання комунальних послуг	-0,7	-1,6	-0,7	-1,9	-1,7	9,2
Сфера культури, спорту, відпочинку	0,3	1,2	-0,1	1,1	1,5	0,8
Всього за сферою послуг:	-8,3	-3	5,6	10,4	19,1	-

2. Підвищення попиту на професії, пов'язані з обробкою інформації та прийняттям рішень (інженерно-технічних працівників, службовців, менеджерів всіх професійних напрямків). За період з 2002 по 2007 рр. попит на робочу силу в Харківському регіоні зріс на 24%, причому попит на робітників підвищився на 64%, а попит на службовців на 168% (більше, ніж у 2,5 раза).

3. Зростання кількості зайнятих на підприємствах з іноземним капіталом та загальне підвищення відкритості національного ринку праці та інтенсифікація обміну робочою силою з країнами близького та далекого зарубіжжя були виявлені шляхом анкетування працівників переробної промисловості. Загальна кількість опитуваних – 400 осіб, з них: 180 осіб – працівники приладобудівних

підприємств: 130 – працівники ХДПЗ ім. Т.Г. Шевченка, 50 – працівники ДП „ХЗ електроапаратури”; 90 осіб – працівники підприємств легкої та хімічної промисловості: 40 – працівники ДП „Завод хімічних реактивів”, 50 – працівники ВАТ „Швейна фабрика ім. Тінякова”; 130 осіб – колишні працівники переробної промисловості. За даними анкетування, 3% респондентів доводилося працювати за кордоном, близько 19% виявили бажання отримати роботу за кордоном. Можна стверджувати, що робоча сила регіону має потенціал зовнішньої трудової мобільності, що повинне бути враховано в процесі управління персоналом.

Аналіз структурних перетворень, властивих для світового, національного, регіонального, місцевого ринків праці дає підстави визнати, що процеси трудової мобільності відбуваються в умовах соціально-економічного середовища, що постійно трансформується, змінюючи ринкову ситуацію, та вважати базовими підходами до управління трудовою мобільністю процесний і ситуативний.

У другому розділі – „**Аналіз процесів трудової мобільності персоналу підприємств**” – виявлено характер впливу на процеси трудової мобільності працівників промислових підприємств основних соціально-економічних та психологічних факторів; запропоновано класифікувати ризики трудової мобільності персоналу для роботодавця за ознаками походження ризиків та видами результатів їх настання, а також оцінювати ризики на основі зовнішньої та внутрішньої експертизи із подальшим ранжируванням за значущістю результатів і ймовірностей настання ризиків.

Порівняльний аналіз кадрової звітності підприємств промисловості дозволив визначити наявність низки проблем, пов'язаних із управлінням трудовою мобільністю (зокрема, зростаючу плінність кадрів і загалом низьку, для деяких підприємств від'ємну рентабельність персоналу).

За результатами дисперсійного аналізу даних, отриманих шляхом анкетування працівників підприємств приладобудування, хімічної та легкої промисловості м. Харкова виявлено соціально-економічні фактори, які найбільше впливають на внутрішню та міжнародну мобільність персоналу. До їх складу входять: стать, вік, сімейний стан, кількість дітей, рівень освіти, професійний статус, розмір заробітної плати, задоволеність умовами праці та якістю життя. В ході аналізу не встановлено значних галузевих розбіжностей, проте доведено існування суттєвої різниці рівнів трудової мобільності працюючих у промисловості і колишніх працівників промисловості, що залишили місце роботи за власним бажанням. Працівники, що звільнилися з промислових підприємств, є більш: мобільними (середня частота змін місць роботи 0,75 разів на рік), освіченими (66% працівників – із вищою освітою), високооплачуваними (середньомісячна заробітна плата в 3 рази перевищує мінімальну), задоволеними різними аспектами праці (рівень загальної задоволеності 4,68 бали) за працівників, що залишаються працювати на промислових підприємствах. (У межах останньої групи опитаних середня частота змін місць роботи в минулому становить 0,08 разів на рік; частка працівників із вищою освітою – 40%;

середньомісячна заробітна плата в 2 рази перевищує мінімальну; рівень загальної задоволеності складає 4,38 балів). Різниця показників є статистично значущою. Загальна стратегія поведінки на ринку праці для працівників, що звільняються з промислових підприємств, може бути визначена як „пошук нового кращого”, а для працівників, що залишаються, як „збереження старого доброго”.

Виявлено пряму взаємозалежність між внутрішньою та міжнародною мобільністю працівників. Працівники, більш мобільні на внутрішньому ринку праці, є більш схильними до міжнародних трудових міграцій. Обидва види мобільності формуються під впливом однакових факторів. Характер впливу на внутрішню та міжнародну трудову мобільність віку, статі, кількості дітей, професійно-повноважного статусу, заробітної плати працівників є аналогічним. Певна різниця простежується для показників впливу сімейного стану й освіти. Існує зв'язок між рівнями міжнародної мобільності працівників і їхньої задоволеності якістю життя. Респонденти, що бажають працювати за кордоном, висловлюють задоволеність якістю життя (на рівні 4,38 бала за 7-бальною шкалою). Тоді, як респонденти, що не мають бажання працювати за кордоном, незадоволені якістю свого життя (на рівні 3,58 бала за 7-бальною шкалою).

Результати дисперсійного аналізу дали можливість встановити наявність прямих зв'язків між аналогічними показниками трудової мобільності в минулому, теперішньому та майбутньому періодах, та стверджувати, що певний рівень індивідуальної трудової мобільності зберігається в працівників протягом усієї трудової діяльності.

На підставі емпіричного вивчення практики управління персоналом вітчизняних промислових підприємств удосконалено класифікацію ризиків трудової мобільності персоналу, актуальних для роботодавця. Первинним ризиком трудової мобільності є ризик звільнення працівника. Вторинними ризиками трудової мобільності (ризиками, настання яких у випадку звільнення є можливим, проте не обов'язковим) слід вважати: 1) ризик матеріального збитку (ушкодження майна підприємства); 2) ризики фінансового збитку: ризик недоотримання прибутку на інвестиції в людський капітал; ризик завдання шкоди інформаційно-комерційній безпеці підприємства; ризик падіння продуктивності праці; 3) ризики інформаційного та організаційного збитку: ризик завдання шкоди іміджу підприємства; ризик втрати унікального спеціаліста. Теоретично, результат настання ризику трудової мобільності персоналу може бути позитивним. Імовірною є ситуація, коли підприємство виграє від добровільного звільнення, залучаючи нового працівника, здатного до більш ефективного виконання посадових обов'язків. На практиці настання ризиків трудової мобільності частіше пов'язане із негативними наслідками матеріального, фінансового, інформаційного характеру.

У загальному вигляді оцінка ризику трудової мобільності певного j -го виду для кожного i -го працівника зводиться до трьох основних етапів: 1) оцінка імовірності настання ризикової ситуації p_{ij} ; 2) оцінка результату u_{ij} настання

ризикової ситуації; 3) оцінка ризику r_{ij} як добутку розміру можливого результату на імовірність настання ризикової ситуації:

$$r_{ij} = p_{ij}u_{ij}, \quad (1)$$

Оскільки повна і точна оцінка усіх видів ризиків пов'язана з масштабними витратами, зважаючи на те, що окремі види ризиків можуть виявитися неактуальними для певних груп працівників, в дисертації пропонується оцінювати ризики трудової мобільності персоналу на підприємстві в наступній послідовності:

На першому етапі для кожного працівника підприємства доцільно оцінювати імовірність його звільнення упродовж визначеного періоду часу (наприклад, протягом року). Найбільш простим і надійним методом такої оцінки є використання показника частоти звільнень працівника в минулому як основи для прогнозу на майбутнє за формулою потоку подій Пуассона. Вказана формула дозволяє розрахувати ймовірність того, що працівник працюватиме без звільнень протягом певного часу t або, навпаки, звільниться до закінчення часу t . В останньому випадку формула матиме вигляд:

$$P_t(k) = 1 - e^{-\lambda t}, \quad (2)$$

де $P_t(k)$ – ймовірність настання події k (звільнення) до закінчення часу t ;

λ – частота настання події (частота змін місця роботи в минулому, разів на рік);

t – очікуваний час появи події в майбутньому.

На другому етапі внутрішніми експертами оцінюється значимість можливого збитку за кожним з видів ризику. В кожному випадку збитку привласнюється ранг: м – малий – до 0,25 еталонної величини; с – середній – 0,25 – 0,5 еталонної величини збитку; в – великий – 0,5 – 0,75 еталонної величини збитку; к – критичний чи катастрофічний – понад 0,75 еталонної величини збитку. Еталонною величиною збитку, на розсуд експертів, вважається один з наступних показників: а) максимально можливий середній збиток у розрахунку на одного працівника (наприклад, в якості еталонної величини матеріального збитку доцільно використовувати вартість основних виробничих фондів і обігових коштів у розрахунку на одного працівника); б) максимальний збиток за даним видом ризику, що мав місце в минулому (максимальний матеріальний збиток у результаті звільнення); в) вартісний показник загальної ефективності господарської діяльності (наприклад, обсяг чистого прибутку за певний період в розрахунку на одного працівника підприємства).

На третьому етапі зовнішні експерти оцінюють імовірність настання ризикової ситуації відповідно до професійно-повноважного статусу працівника.

Значимість того чи іншого виду ризику, аналогічно до значимості можливого збитку, також оцінюється в рамках чотирьох рангів.

На четвертому етапі на основі отриманих оцінок ризику трудової мобільності персоналу позиціонуються згідно з матрицею ранжирування збитків та імовірностей настання ризиків (рис.1).

Імовірність настання ризику	К	Г ₁₃		Г _{12 3}	Г _{20 3}	
	В	Г _{62, Г72, Г82, Г92, Г93, Г24 1,}	Г _{4 1}		Г _{12 2, Г15 2, Г15 3, Г20 2, Г21 2, Г21 3}	
	С	Г _{12, Г42, Г15 1,}	Г _{43, Г21 1}			
	М	Г _{11, Г21, Г22, Г31, Г32, Г51, Г52, Г53, Г63, Г71, Г73, Г81, Г83, Г10 1, Г10 2, Г10 3, Г11 1, Г11 2, Г11 3, Г12 1, Г13 1, Г13 2, Г13 3, Г14 1, Г14 2, Г14 3, Г16 1, Г16 2, Г16 3, Г17 1, Г17 2, Г17 3, Г18 1, Г18 2, Г18 3, Г19 1, Г19 2, Г19 3, Г20 1, Г22 1, Г22 2, Г23 1, Г23 2, Г23 3, Г24 2, Г25 1, Г25 2}	Г _{23, Г33, Г61, Г91, Г22 3, Г24 3, Г25 3}			
		М	С	В	К	Збитки

Рис. 1. Матриця ранжирування збитків і ймовірностей настання ризиків трудової мобільності персоналу ВАТ „Швейна фабрика ім. Тінякова”:

рівні значущості: м – малий; с – середній; в – великий; к – критичний;

r_{ij} – ризик j -го виду для i -го працівника;

Якщо ризик r_{ij} оцінений експертами як нульовий чи малозначимий при малому чи середньому рівні ймовірного збитку, або збиток оцінений як нульовий, або малий при малій чи середній значимості ризику (лівий нижній кут матриці), більш точна оцінка ризику недоцільна. Для сполучень "середній збиток – середній ризик", "великий збиток – малий ризик", "малий збиток – великий ризик" точна оцінка ризику r_{ij} проводиться тільки у випадках, якщо імовірність звільнення i -го працівника знаходиться на критичному рівні понад 0,75. Ризики, що знаходяться на діагоналі матриці (сполучення "критичний збиток – малий ризик", "великий збиток – середній ризик", "середній збиток – великий ризик", "малий збиток – критичний ризик") оцінюються у випадку, якщо імовірність звільнення працівника знаходиться на критичному чи великому рівні, тобто перевищує 0,5. Для сполучень "критичний збиток – середній ризик", "великий збиток – великий ризик", "середній збиток – критичний ризик" точна оцінка ризику r_{ij} проводиться, якщо імовірність звільнення i -го працівника знаходиться на середньому, великому чи критичному рівнях, тобто перевищує 0,25. Якщо ранг значимості ризику r_{ij} визначений як великий при критичному значенні збитку, або як критичний при великому значенні збитку, або і збиток, і значимість ризику оцінені як критичні (правий верхній кут матриці), точна оцінка ризику є обов'язковою і проводиться незалежно від значення імовірності звільнення працівника (рис. 1). Якщо ризик r_{ij} оцінений експертами як нульовий чи малозначимий при малому чи середньому рівні ймовірного збитку, або збиток

оцінений як нульовий, або малий при малій чи середній значимості ризику (лівий нижній кут матриці), більш точна оцінка ризику недоцільна. Для сполучень "середній збиток – середній ризик", "великий збиток – малий ризик", "малий збиток – великий ризик" точна оцінка ризику r_{ij} проводиться тільки у випадках, якщо імовірність звільнення i -го працівника знаходиться на критичному рівні понад 0,75. Ризики, що знаходяться на діагоналі матриці (сполучення "критичний збиток – малий ризик", "великий збиток – середній ризик", "середній збиток – великий ризик", "малий збиток – критичний ризик") оцінюються у випадку, якщо імовірність звільнення працівника знаходиться на критичному чи великому рівні, тобто перевищує 0,5. Для сполучень "критичний збиток – середній ризик", "великий збиток – великий ризик", "середній збиток – критичний ризик" точна оцінка ризику r_{ij} проводиться, якщо імовірність звільнення i -го працівника знаходиться на середньому, великому чи критичному рівнях, тобто перевищує 0,25. Якщо ранг значимості ризику r_{ij} визначений як великий при критичному значенні збитку, або як критичний при великому значенні збитку, або і збиток, і значимість ризику оцінені як критичні (правий верхній кут матриці), точна оцінка ризику є обов'язковою і проводиться незалежно від значення імовірності звільнення працівника (рис. 1).

Рис. 1 ілюструє результат застосування матриці для оцінки ризиків трудової мобільності працівників ВАТ „Швейна фабрика ім. Тінякова”: ризики, що підлягають оцінці, розташовані у верхньому правому куті матриці; вони пов'язані із трудовою мобільністю чотирьох працівників (№№ 12, 15, 20, 21), належать до 2 та 3 групи (ризики завдання шкоди комерційно-інформаційній безпеці та шкоди іміджу).

На п'ятому етапі необхідно підсумувати значення ризиків, що одержали точні оцінки. На розсуд фахівців підприємства величина сумарного ризику може включати і попередні усереднені оцінки ризиків, точна величина яких не розраховувалася. Оцінювання ризиків засобами зовнішньої та внутрішньої експертиз дозволяє врахувати: трудову мобільність працівника, його місце в кадровій структурі підприємства та індивідуальні характеристики й особливості, тобто повністю відображає процесну, структурну, ситуативну компоненти ризику трудової мобільності персоналу промислових підприємств.

У третьому розділі – **„Управління трудовою мобільністю персоналу підприємств-суб'єктів міжнародного ринку”** – доповнено й удосконалено систему показників оцінки трудової мобільності персоналу підприємств, процедуру моніторингу трудової мобільності персоналу підприємств, обґрунтовано підхід до управління трудовою мобільністю персоналу підприємств із застосуванням кластерного аналізу та використанням математичного апарату теорії ігор в оперативному, тактичному, стратегічному управлінні трудовою мобільністю персоналу підприємств.

Систему показників оцінки трудової мобільності персоналу доповнено її показниками оцінки факторів та наслідків трудової мобільності (рис. 2).

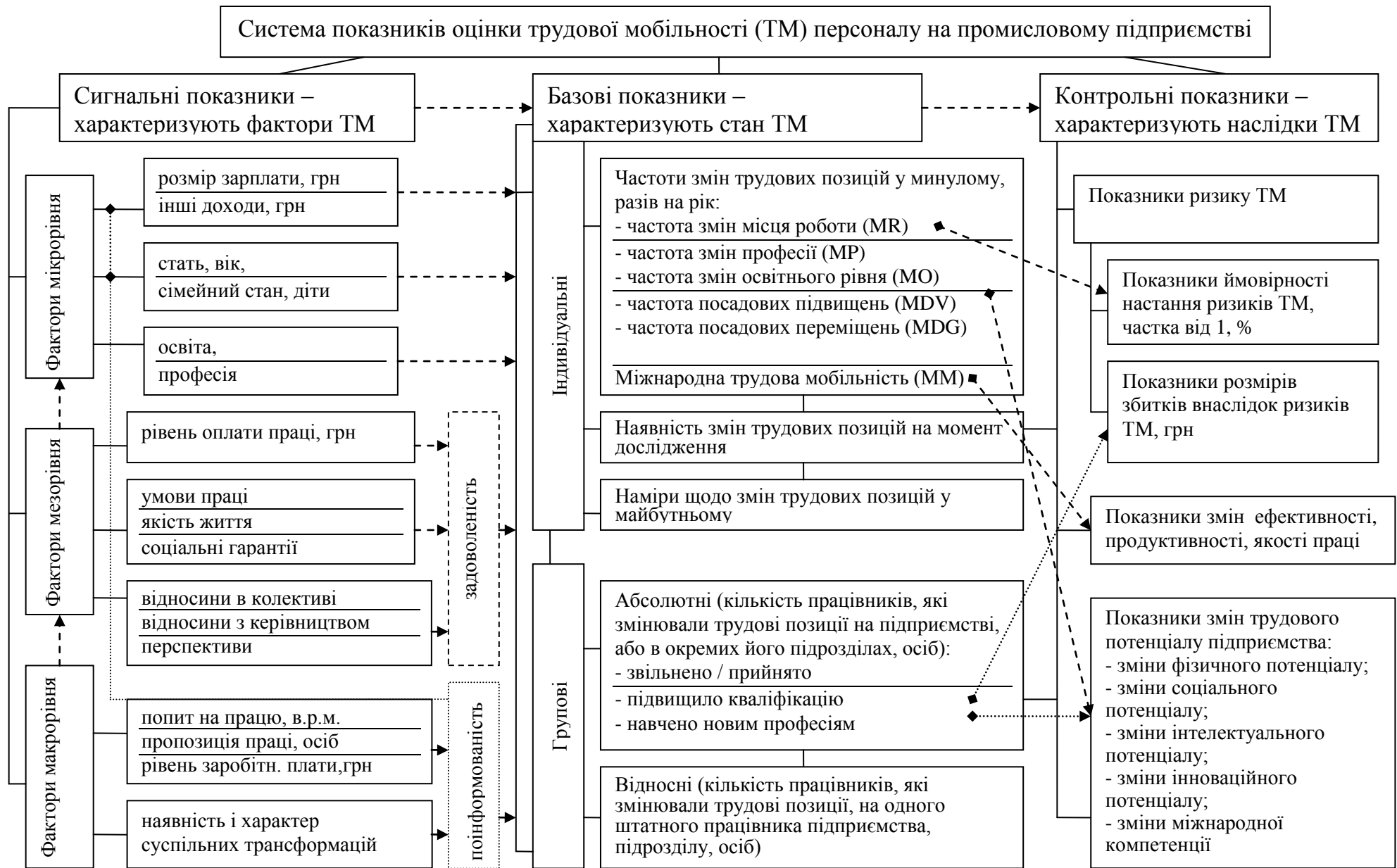


Рис. 2. Система показників оцінки трудової мобільності персоналу промислових підприємств

Вдосконалена таким чином система враховує: базові показники стану трудової мобільності працівників, сигнальні показники факторів формування трудової мобільності та контрольні показники її безпосередніх наслідків: змін ефективності, продуктивності, якості праці, трудового потенціалу, ризиків, пов'язаних із трудовою мобільністю (рис. 2). Оцінка базових показників є основою оперативного моніторингу; оцінка базових та сигнальних показників дозволяє вирішувати завдання тактичного управління; комплексна оцінка усіх трьох груп показників задовольняє потреби стратегічного управління трудовою мобільністю персоналу підприємств переробної промисловості.

Оперативний моніторинг сприяє реалізації поточних завдань кадрової служби, з яких основним є забезпечення безупинного функціонування підприємства шляхом заповнення існуючих вакансій. Коло інформаційних потреб оперативного моніторингу охоплює відомості про: наявний персонал, кількісні та якісні характеристики особового складу; можливі найближчим часом зміни: звільнення і прийняття працівників, скасування чи виникнення посад; наявні кадрові резерви; існуючі нагальні проблеми кадрового управління.

Тактичний моніторинг трудової мобільності запропоновано для вирішення поточних і середньострокових завдань тактичного управління персоналом підприємства. Проведення тактичного моніторингу трудової мобільності має на меті оцінку динаміки: ризиків трудової мобільності, продуктивності праці, трудового потенціалу окремих працівників, підрозділів, підприємства, складових трудової мобільності, ефективності заходів з управління трудовою мобільністю.

Стратегічний моніторинг трудової мобільності рекомендовано з метою сприяння реалізації загальних стратегічних цілей підприємства та підпорядкованих їм стратегічних цілей кадрового управління. Здійснення стратегічного моніторингу вимагає оцінки не лише безпосередньо трудової мобільності працівників у контексті виробничого середовища, але також змін у зовнішньому, ринковому середовищі, що впливають на трудову мобільність.

Відповідно до завдань стратегічного ситуаційного управління трудовою мобільністю в роботі обґрунтовано необхідність врахування не лише характеру посади, що її займає працівник, а й характеристики трудового потенціалу та трудової мобільності працівника. Розподіл працівників на групи згідно з вказаними характеристиками доцільно здійснювати методом кластерного аналізу.

Кластерний аналіз було проведено на базі окремих підрозділів промислових підприємств. Зокрема, за результатами аналізу на ХДПЗ ім. Т. Г. Шевченка були виділені три кластери працівників. До першого кластера – „Цінні та мобільні” – увійшли працівники із середнім та високим рівнем трудової мобільності (66,6% представників цього кластера змінюють роботу частіше, ніж раз на 4 роки), із високим рівнем ризиків, пов'язаних із трудовою мобільністю – 66,6% респондентів мають оцінки ризику 0,7 та вище, та із високим рівнем трудового потенціалу (10 балів за 11-бальною шкалою). До другого кластера – „Посередні та стабільні” – увійшли працівники із низькою трудовою мобільністю (89,4%

змінюють роботу не частіше, ніж 1 раз на чотири роки), із низьким рівнем ризиків пов'язаних із мобільністю (в 63,2% респондентів цей ризик дорівнює 0, в усіх 100% він оцінений на 0,3 та нижче), із низьким та середнім рівнем трудового потенціалу (7–8 балів за 11-бальною шкалою). До третього кластера – „Цінні та стабільні” – включено працівників із дуже низькою трудовою мобільністю (56,7% взагалі не змінювали роботу в минулому; ще 40% змінювали її не частіше ніж 1 раз на 10 років); низьким рівнем ризиків, пов'язаних із трудовою мобільністю (усі 100% респондентів – 0,3 та нижче); середнім рівнем трудового потенціалу (9 балів за 11-бальною шкалою). За результатами аналізу було розроблено окремі стратегії управління для кожного кластера: щодо першого кластера – активну стратегію „залучення та заохочення”; щодо другого кластера – пасивну стратегію „сприймаючого регулювання”; щодо третього кластера – стратегію „збереження та розвитку потенціалу”.

В оперативному управлінні трудовою мобільністю запропоновано застосовувати матрицю прийняття інвестиційних рішень Е. Островської (рис. 3).

		Характеристики кандидатів	
		Сильні та визначені: високий трудовий, потенціал; нормальний рівень трудової мобільності; визначеність трудових намірів і сподівань	Слабкі та невизначені: невисокий трудовий потенціал; підвищений рівень трудової мобільності; невпевненість щодо трудових намірів і сподівань
Стан оточення	Сприятлива зовнішня ситуація: сприятливе внутрішньовиробниче оточення; міцна конкурентна позиція підприємства в галузі та регіоні, стабільність на ринку праці	Стратегія максімакса: вибір кандидата, максимально ефективного в сприятливих умовах за критерієм Л. Гурвіча: $H = \max_i \max_j a_{ij}$	Стратегія максіміна: вибір „кращого з-поміж гірших” за критерієм А. Вальда: $W = \max_i \min_j a_{ij}$
	Несприятлива зовнішня ситуація: несприятливе внутрішньовиробниче оточення; слабка конкурентна позиція підприємства в галузі та регіоні, нестабільність на ринку праці	Стратегія мінімакса: вибір кандидата, здатного до найбільш ефективних дій в несприятливих умовах, за принципом „найменшого розчарування” (критерій Л. Саважа): $S = \min_i S_i = \min_i \max_j r_{ij}$	Стратегія мініміна: мінімізація слабкості кандидатів та зовнішніх „загроз”, очікування, або вибір „кращого з-поміж гірших” за критерієм А. Вальда: $W = \max_i \min_j a_{ij}$

Рис. 3. Матриця оперативних рішень щодо найму персоналу:
 a_{ij} – вигреш роботодавця від найму i -го працівника в ситуації j ; r_{ij} – ризик (втрачена вигода) роботодавця при наймі i -го працівника в ситуації j

За найбільш сприятливої зовнішньої та внутрішньої ситуації роботодавець має обирати найбільш перспективного кандидата на вакантну посаду. Вибір робиться за стратегією максімакса, спираючись на оптимістичний критерій Л. Гурвіча. В несприятливій зовнішній ситуації роботодавець має обрати працівника,

здатного успішно протистояти загрозам оточення, максимально використовуючи свій високий потенціал. Застосовується стратегія мінімакса та критерій Л. Саважа. За умов несприятливої внутрішньої ситуації роботодавець обере кращу із відносно слабких кандидатур, спираючись на стратегію максіміна та песимістичний критерій А. Вальда. В найменш сприятливій зовнішній та внутрішній ситуації роботодавець має на меті мінімізацію слабкостей обраного кандидата і протистояння загрозам середовища. Можна передбачити, що він або обере „кращого з гірших” (стратегія максіміна), або змінить методи підбору кандидатів, або намагатиметься вплинути на ситуацію, або зачекає на появу інших кандидатів, чи на покращення ситуації (рис. 3).

В роботі наведено розрахунки з прийняття оперативних рішень за вказаними сценаріями для персоналу підприємств переробної промисловості.

У дисертаційній роботі обґрунтовано необхідність використання в тактичному управлінні трудовою мобільністю на підприємстві підходів, що передбачають застосування системи моніторингу та реагування на зміни в мікро- та макросередовищі, та дозволяють своєчасно коригувати стратегію і тактику управління трудовою мобільністю, приводячи їх у відповідність до вимог ринку.

У стратегічному управлінні трудовою мобільністю персоналу підприємства в цілому запропоновано застосовувати методи портфельного аналізу, вважаючи, що роботодавець інвестує кошти в окремі складові трудового потенціалу. Вибір відповідного комплексу заходів інвестування в трудовий потенціал залежить від стратегії, що її дотримується роботодавець. Якщо роботодавець обережний, він схильний в першу чергу мінімізувати ризики, пов'язані з персоналом, в тому числі ризики трудової мобільності. В протилежному випадку головною метою роботодавця є досягнення високої ефективності праці навіть за умов підвищення ризиків втрати інвестицій в трудовий потенціал.

ВИСНОВКИ

У роботі вирішено важливе науково-практичне завдання щодо вдосконалення управління трудовою мобільністю персоналу підприємств приладобудування, легкої та хімічної промисловості, посилення стратегічної, процесної та ситуативної складових управління з метою формування трудового потенціалу підприємства згідно з актуальними тенденціями розвитку світових ринків.

1. Трудова мобільність персоналу є соціально-економічним явищем, що має психологічне підґрунтя та широкий діапазон наслідків. Трудова мобільність є процесом формування та реалізації властивості працівників змінювати трудові позиції. Видами таких змін на рівні підприємства є зміни: місця роботи, професії, освітньо-кваліфікаційного рівня, посади. Основну увагу в роботі приділено змінам місця роботи, як таким що відповідають управлінському завданню формування персоналу.

2. Провідними тенденціями функціонування світових ринків, що впливають на трудову мобільність працівників промислових підприємств, є: формування сервісної економіки, зростання ролі знань та інформації, інтернаціоналізація споживчих ринків, ринків праці і капіталу. З огляду на ці тенденції, управління трудовою мобільністю на підприємстві слід здійснювати на базі процесного та ситуаційного підходів, маючи на меті формування трудового потенціалу підприємства в стратегічному плані.

3. Аналіз процесів трудової мобільності персоналу вітчизняних промислових підприємств дозволив виділити основні фактори мікро- та мезорівня, які зумовлюють трудову мобільність працівників: соціально-економічні – вік, стать, сімейний стан, заробітна плата, рівень освіти, професійний статус; психологічні – ступінь задоволення різними аспектами праці та якістю життя, психологічні установки.

4. Важливою складовою управління трудовою мобільністю персоналу є оцінка її наслідків, зокрема ризиків трудової мобільності на підприємстві. В дисертації запропоновано оцінювати ризики трудової мобільності персоналу на основі матриці ранжирування збитків і імовірностей їх настання з урахуванням ризиків звільнення працівників. Оцінка ґрунтується на результатах внутрішньої і зовнішньої експертизи й дає можливість урахувати процесну, структурну, ситуативну компоненти ризику трудової мобільності працівників підприємств.

5. У роботі запропоновано систему показників оцінки трудової мобільності, що складається з трьох груп: 1) сигнальні показники – характеризують фактори трудової мобільності; 2) базові показники – визначають стан трудової мобільності; 3) контрольні показники – характеризують наслідки трудової мобільності (зміни трудового потенціалу; зміни продуктивності та ефективності праці; зміни рівня ризику трудової мобільності). Застосування системи забезпечить комплексний контроль трудової мобільності персоналу на підприємстві.

6. З метою посилення контролю трудової мобільності на підприємстві в дисертації вдосконалено (розширено до рівня тактичного та стратегічного управління) процедуру моніторингу трудової мобільності, визначено інформаційні потреби оперативного, тактичного, стратегічного управління трудовою мобільністю, що забезпечує реагування роботодавця на зміни в мікро- та макросередовищі, та дозволяє своєчасно коригувати комплекс стратегічних і тактичних заходів управління трудовою мобільністю.

7. В роботі вдосконалено методичний підхід до управління трудовою мобільністю підприємств переробної промисловості. Запропоновано здійснювати розподіл працівників на групи відповідно до характеристик трудової мобільності і трудового потенціалу методом кластерного аналізу та використовувати підходи, моделі, елементи теорії ігор: портфельного аналізу – для формування стратегій управління трудовою мобільністю персоналу; елементів теорії катастроф – для розробки напрямків тактичного управління; інвестиційного аналізу – для прийняття рішень оперативного управління.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації у наукових фахових виданнях

1. Юрченко В. В. Формирование и реализация мобильности рабочей силы / В. В. Юрченко // Економіка розвитку. – 2003. – № 2 (26). – С. 12–15.
2. Юрченко В. В. «Трудовая мобильность» и «трудовая миграция» в различных системах теоретических знаний / В. В. Юрченко // Соціальна економіка : Науковий журнал ХНУ ім. В. Н. Каразіна. – 2004. – № 3. – С. 125–131.
3. Юрченко В. В. Гендерные особенности формирования трудовой мобильности на рынке труда Харьковского региона / В.В. Юрченко // Управління розвитком: зб. наук. ст. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2005. – №2. – С.66-70.
4. Юрченко В.В. Особливості регулювання трудової мобільності робітників різних вікових груп / В. В. Юрченко // Економіка розвитку. – 2006. – № 2 (38). – С. 60–64.
5. Юрченко В. В. Соціально-психологічні аспекти формування трудової мобільності / В. В. Юрченко // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. Вип. 218: в 4-х т. Т. 2. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2006. – С. 515–522.
6. Юрченко В. В. Моніторинг стану та перспектив розвитку трудової мобільності на підприємстві / В. В. Юрченко // Економіка розвитку. – 2007. – № 1 (41). – С. 87–89.
7. Юрченко В. В. Оценка рисков трудовой мобильности персонала промышленных предприятий / В. В. Юрченко // Бизнес Информ. – 2007. – № 8. – С. 163–166.
8. Юрченко В.В. Управление трудовой мобильностью персонала как способ повышения международной конкурентоспособности предприятия / В.В. Юрченко // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Вип. 32. – Донецьк: ДонНТУ, 2007. – С.168–177
9. Юрченко В. В. Формирование системы показателей оценки трудовой мобильности персонала предприятия / В. В. Юрченко // Бизнес Информ. – 2008. – № 1. – С.80–84

Опубліковано за матеріалами конференцій

10. Юрченко В. В. Ключевые подходы к формированию трудовой мобильности на предприятии / В. В. Юрченко // Науковий потенціал світу „2004”: Матер. Першої наук.-практ. конф. (1-15 листоп., 2004 р.) Т. 13. Управління трудовими ресурсами. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2004. – С. 66–68.
11. Юрченко В. В. Социально-экономические трансформации как основа формирования трудовой мобильности / В. В. Юрченко // Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації: Матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (15-17 трав., 2005 р.) Т.2. – Полтава: Сайтек, 2005. – С. 159-162
12. Юрченко В. В. Управління трудовою мобільністю персоналу вітчизняних підприємств в умовах інтернаціоналізації соціально-економічного середовища / В. В. Юрченко // Проблеми управління зовнішньоекономічною діяльністю

- підприємств в сучасних умовах : Матер. Міжн. наук.-практ. конф. (3-4 листоп., 2006 р.) – Х. : Вид. ХНЕУ. – Управління розвитком. – 2006. – № 5. – С. 25–26
13. Юрченко В. В. Влияние социальной и коммуникативной среды на миграционные предпочтения молодых специалистов / В. В. Юрченко // Соціально-психологічні технології управління персоналом : Матер. Міжн. наук.-метод. конф. (24 листоп. 2006 р.) – Х. : Вид. ХНЕУ. – Управління розвитком. – 2007. – №1. – С. 104–105
14. Юрченко В. В. Трудова мобільність як чинник та цільова функція розвитку соціальної інфраструктури регіону / В. В. Юрченко // Соціально-економічні проблеми розвитку країн з транзитивною економікою : Матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (14-15 груд. 2007 р.), – Х. : Вид. ХНЕУ. – Управління розвитком. – 2007. – № 8 – С. 187–189.

АНОТАЦІЯ

Юрченко В. В. Управління трудовою мобільністю персоналу промислових підприємств. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський національний економічний університет, Харків, 2008.

Дисертація присвячена дослідженню наукових теоретичних та практичних аспектів управління трудовою мобільністю персоналу промислових підприємств.

Обґрунтовано методичний підхід до стратегічного, тактичного, оперативного управління трудовою мобільністю персоналу. Виявлено провідні тенденції функціонування світових ринків, що впливають на трудову мобільність працівників промислових підприємств. Вдосконалено класифікацію ризиків трудової мобільності персоналу за ознаками походження ризиків та результату їх настання, а також оцінку ризиків трудової мобільності персоналу. Доповнено сукупність факторів трудової мобільності, що дозволило покращити систему показників оцінки трудової мобільності персоналу. Вдосконалено процедуру моніторингу трудової мобільності персоналу для промислових підприємств.

Ключові слова: стратегічне, тактичне, оперативне управління трудовою мобільністю персоналу; тенденції функціонування світових ринків; класифікація ризиків трудової мобільності персоналу; фактори трудової мобільності; оцінка трудової мобільності персоналу; моніторинг трудової мобільності персоналу.

АННОТАЦИЯ

Юрченко В. В. Управление трудовой мобильностью персонала промышленных предприятий. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам

экономической деятельности). – Харьковский национальный экономический университет, Харьков, 2008.

Диссертация посвящена исследованию теоретических и научно-практических аспектов управления трудовой мобильностью персонала предприятия.

Обосновано определение трудовой мобильности персонала предприятий, с точки зрения управления, как свойства персонала изменять трудовые позиции: место работы, должность, образовательно-квалификационный уровень.

Выявлены значимые тенденции функционирования мировых рынков, оказывающие наибольшее влияние на процессы трудовой мобильности персонала промышленных предприятий. По результатам анализа выявленных тенденций доказана необходимость стратегического управления трудовой мобильностью на основе процессного и ситуационного подходов.

Исследован характер влияния ключевых социально-экономических факторов трудовой мобильности персонала на макро-, мезо- и микроуровне, выступающих объектом управленческого воздействия, определены мероприятия управления трудовой мобильностью, соответствующие выявленным факторам. Представлен сравнительный анализ формирования международной и внутренней трудовой мобильности персонала отечественных промышленных предприятий. Проанализировано влияние удовлетворенности условиями труда и качеством жизни на трудовую мобильность персонала.

Определены основные виды рисков трудовой мобильности персонала с позиции работодателя. Усовершенствована и дополнена классификация рисков трудовой мобильности персонала: риски сгруппированы по признакам происхождения и результата их наступления. Выявлены: риски трудовой мобильности и риски, связанные с трудовой мобильностью; риски с материальным, финансовым и информационно-организационным результатом.

Предложено оценивать риски трудовой мобильности на основе матрицы ранжирования значимости ущербов и вероятностей наступления рисков с учетом вероятности увольнения сотрудников. Оценка основывается на данных внутренней и внешней экспертизы и позволяет учесть процессную, структурную, ситуационную компоненты рисков трудовой мобильности.

Исследованы процессы трудовой мобильности на предприятиях, в частности, представлен анализ показателей, характеризующих факторы, состояние, последствий трудовой мобильности персонала промышленных предприятий. В результате сформирована система показателей оценки трудовой мобильности персонала промышленных предприятий, в которой представлены сигнальные, базовые и контрольные показатели трудовой мобильности. К последним отнесены изменения величин риска трудовой мобильности, трудового потенциала, эффективности труда персонала на предприятии.

Разработана процедура мониторинга трудовой мобильности, информационно обеспечивающая принятие управленческих решений на стратегическом, тактическом, оперативном уровне с учетом структурных

преобразований в бизнес-среде. Применение системы мониторинга позволяет оперативно реагировать на изменения в микро- и макросреде предприятия, и своевременно корректировать стратегию и тактику управления трудовой мобильностью, приводя их в соответствие требованиям рынка

Обоснована необходимость разделения персонала на группы методом кластерного анализа в зависимости от трудового потенциала, эффективности труда и риска трудовой мобильности с последующим формированием ситуативных стратегий управления трудовой мобильностью в отношении персонала в целом и каждой из групп в отдельности.

Предлагается использование в управлении трудовой мобильностью на предприятии элементов теории игр: портфельного анализа – для формирования общего стратегического подхода к управлению трудовой мобильностью персонала; элементов теории катастроф – для разработки направлений тактического управления трудовой мобильностью; инвестиционного анализа – для принятия решений в сфере оперативного управления трудовой мобильностью.

Ключевые слова: стратегическое, тактическое, оперативное управление трудовой мобильностью персонала; тенденции функционирования мировых рынков; классификация рисков трудовой мобильности персонала; факторы трудовой мобильности; оценка трудовой мобильности персонала; мониторинг трудовой мобильности персонала.

ANNOTATION

Iurchenko V. V. Management of the labour mobility of industrial enterprises' personnel. – Manuscript.

The dissertation for the scientific degree of candidate of science (Economics), speciality 08.00.04. – economics and business operation (According to types of economic activity). – Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, 2008.

The dissertation is dedicated to the research of scientific theoretical and practical aspects of management of the labour mobility of industrial enterprises' personnel.

The methodical approach to the strategic, tactical, operative labour mobility management have been grounded. Leading trends of functioning of the world markets, which influence on the labour mobility of industrial enterprises' personnel have been exposed. The classification of the personnel labour mobility risks according to the origin of risks and to the results of their happening so as the estimation of the personnel labour mobility risks have been improved. The aggregate of labour mobility factors have been supplemented, which permitted to get better the complex system of indexes of personnel labour mobility estimation. The procedure of monitoring of personnel labour mobility for industrial enterprises have been improved.

Key vocabulary/words: strategical, tactical, operative labour mobility management; trends of functioning of the world markets; classification of personnel labour mobility risks; labour mobility factors; personnel labour mobility estimation; monitoring of personnel labour mobility.

Юрченко Валерія Валентинівна

управління ТРУДОВОЮ МОБІЛЬНІСТЮ
ПЕРСОНАЛУ промислових ПІДПРИЄМСТВ

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

підписано до друку 17.10.2008 Формат 60x90/16
обсяг 1,15 ум.-друк. арк. Папір офсетний. Друк різнограф.
Наклад 100 прим. Зам. №251

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»
61022, м. Харків, вул. Сумська, 37
Тел. (057) 700-53-51, 714-34-26, 771-00-92, 771-00-96