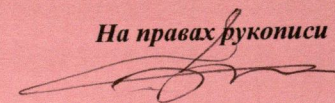


65,24

P69

А

На правах рукописи



РОМАШКИН НИКОЛАЙ БОРИСОВИЧ

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО
УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ
ПРОЦЕССНО-ИНТЕГРАЦИОННОГО ПОДХОДА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Орел – 2010

А

**ЭЛЕКТРОННО-
ИНФОРМАЦИОННЫЙ**

**Справочно-
информационный
отдел**

Диссертационная работа выполнена на кафедре «Экономика и менеджмент» Старооскольского технологического института (филиал) НИТУ Московского института стали и сплавов

Научный руководитель: доктор экономических наук, доцент
Ляхова Наталия Ивановна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Четвертаков Иван Михайлович

кандидат экономических наук, профессор
Сафронов Вячеслав Васильевич

Ведущая организация: ГНУ «Всероссийский научно-исследовательский институт экономики, труда и управления в сельском хозяйстве»

Защита диссертации состоится «5» мая 2010 г. в 12.00 часов на заседании Диссертационного совета ДМ220.052.02 по экономическим наукам при ФГОУ ВПО «Орловский государственный аграрный Университет» по адресу: 302028, г. Орел, Бульвар Победы, 19, экономический факультет Орел ГАУ, ауд. 502.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГОУ ВПО «Орловский государственный аграрный Университет»

Отзывы просим направлять по адресу: 302019, г. Орел, ул. Генерала Родина, д. 69. Диссертационный совет ДМ220.052.02. Ученому секретарю.

Автореферат разослан и размещен на сайте ФГОУ ВПО «Орловский государственный аграрный Университет» <http://www.orelsau.ru> «2» апреля 2010 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических наук,

профессор
**Орел
БИБЛИОТЕКА**

б/и

Н.И. Прока

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Развитие рыночных отношений и накопленный мировой опыт требует использования новых подходов к управлению человеческими ресурсами. Практика показывает, что только техническое перевооружение и модернизация технологий не являются надежными источниками достижения предприятием устойчивого (лидерского) положения на рынке. Чтобы управлять современными технологиями, предприятие должно иметь конкурентоспособный управленческий персонал, умеющий не только использовать современное оборудование, но и осуществлять научный поиск в решении сложных социально-экономических задач с целью повышения экономической эффективности производственной деятельности.

Современная система управления кадровыми стратегиями предприятий показывает, что технология подготовки и отбора управленческого персонала требует совершенствования. Основным методом определения уровня профессиональных качеств кандидатов на должность управленцев является субъективная оценка. Программы подготовки управленческого персонала не представляют целостной системы кадровой стратегии предприятия и не всегда нацелены на качественное формирование конкурентоспособного специалиста-управленца. В большинстве предприятий отсутствует система прогнозирования развития управленческого персонала, что может привести их к необратимым последствиям. Обозначенные проблемы обусловили актуальность научного исследования.

Степень разработанности проблемы. Проблема развития человеческих ресурсов, интеллектуального труда, формирования конкурентоспособного управленческого персонала предприятий нашли отражение в ряде работ отечественных и зарубежных ученых, таких как Абалкин Л.И., Адуков Р.Х., Базаров Т.Ю., Баутин В.М., Волгин А.Л., Генкин Б.М., Гуляева Т.И., Долгушкин Н.К., Егоршин А.П., Зудина Л.Н., Кибанов А.Я., Ляхова Н.И., Маслов Е.В., Мескон М., Одегов Ю.Г., Филдз Р.А., Цыпкин Ю.А., Шекшня С. В. и др.

В результате проведенных исследований процессов подготовки и развития управленческого персонала на предприятиях выявлено, что кадровые службы при формировании персонала опираются на недостаточную характеристику претендентов, которая в большинстве случаев приводит к серьезным кадровым ошибкам. Практика показывает, что непосредственное взаимодействие предприятий и высших учебных заведений по подготовке адаптированных к производственным задачам молодых специалистов, является лучшим способом пополнения высококвалифицированного персонала и дальнейшего его совершенствования. Вместе с тем мало исследований по проблемам организации практико-производственного процесса будущих специалистов, разработки комплексной системы формирования оценки и повышения конкурентоспособности управленческого персонала, а также управления процессами производственной адаптации.

Целью диссертационного исследования является теоретическое и практическое обоснование и разработка функционального модуля подготовки и отбора конкурентоспособного управленческого персонала организации как эффективного фактора управления производством на основе процессно-интеграционного подхода.

В соответствии с поставленной целью сформулированы следующие **задачи**:

- обосновать необходимость применения новой модели подготовки и отбора конкурентоспособного управленческого персонала на основе исследования научно-теоретических подходов российских ученых и учета особенностей формирования и развития управленческого персонала за рубежом;
- уточнить концепцию формирования конкурентоспособного управленческого персонала предприятия, основным инструментарием которого является механизм подготовки специалиста-управленца на базе функционального модуля;
- разработать современные подходы диагностики качества подготовки специалистов-управленцев;
- предложить сравнительный метод, позволяющий оценить уровень профессиональной компетентности претендентов на замещение должности;
- обосновать прогноз развития конкурентоспособного управленческого персонала предприятия на среднесрочную и долгосрочную перспективу и оценить экономическую эффективность внедрения функционального модуля.

Предметом исследования являются организационно-экономические и социальные отношения, возникающие в процессе подготовки, отбора и формирования конкурентоспособного управленческого персонала предприятий.

Объектом исследования являются предприятия Белгородской области, имеющие разную отраслевую принадлежность, и учреждения высшего профессионального образования.

Соответствие темы диссертации требованиям Паспорта специальностей ВАК (экономические науки). Исследование выполнено в рамках специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (8. Экономика труда): п. – 8.8. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, инвестиций в человеческий капитал; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров. п. – 8.17. Управление персоналом и человеческими ресурсами как условие роста эффективности экономики труда – цели, функции, методы, принципы, эволюция подходов, кадровая политика и стратегия.

Методологическую и теоретическую базу диссертационного исследования составили теоретические разработки, концептуальные положения и результаты практических исследований отечественных и зарубежных ученых, посвященные проблемам подготовки и отбора управленческого персонала, законодательные и нормативные акты РФ, регулирующие деятельность по управлению персоналом.

В процессе исследования применялся диалектический метод познания социально-экономических отношений при изучении закономерностей, взаимосвязей и особенностей управленческих систем, использованы системный, процессный и комплексный подходы, абстрактно-логический метод. В качестве инструментов исследования использовались следующие методы: аналитический, метод сравнительного и категориального анализа, экономико-математический, экспертный.

Информационной базой исследования послужили отчетные материалы предприятий Белгородской области, данные из периодических изданий, результаты авторского исследования.

Рабочая гипотеза автора заключается в обосновании необходимости перехода организаций на систему управления кадровыми ресурсами на основе функционального модуля подготовки и отбора конкурентоспособного управленческого персонала. Применение новых инструментов объективной и комплексной оценки кадрового потенциала позволит предприятиям повысить конкурентоспособность управленческих кадров и как следствие повысить экономическую эффективность деятельности организаций.

Научная новизна работы заключается в разработке функционального модуля подготовки и отбора управленческого персонала на базе процессно-интеграционного подхода и применении методического инструментария для формирования конкурентоспособного управленческого персонала и его объективной оценки.

Элементы научной новизны заключаются в следующем:

- предложен функциональный модуль подготовки и отбора конкурентоспособного управленческого персонала предприятия, разработанный на основе инструментария, позволяющего объективно оценить его научный, познавательный и профессиональный потенциал;
- разработан механизм формирования управленческого персонала на основе интеграции производственных задач в практико-производственный процесс вуза с целью подготовки конкурентоспособных управленческих кадров;
- предложен метод матрично-тестовой диагностики, позволяющий объективно оценить профессиональную компетентность молодых специалистов и кадров управления посредством контрольной логико-аналитической карты, созданной на базе семейства микропроцессорных программ;
- в качестве нового подхода выделена необходимость применения метода оценочных номограмм для оценки кадрового резерва, направленный на качественный отбор кандидатов на должность в ситуации, когда профессиональный уровень претендентов, по мнению экспертов, примерно одинаков;
- рассчитан и обоснован прогноз развития управленческого персонала на основе балльной оценки претендентов на должности, и дана экономическая оценка внедрения функционального модуля подготовки и отбора конкурентоспособного управленческого персонала.