

Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0418U001229

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 19-03-2018

Статус: Захищена

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:



II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Котляревська Ксенія Юріївна

2. Kotlyarevskaya Kseniya Yuriivna

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Вид дисертації: кандидат наук

Аспірантура/Докторантура: так

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: Не застосовується

Дата захисту: 15-03-2018

Спеціальність за освітою: Управління персоналом та економіка праці

Місце роботи здобувача: ПАТ "САН ІнБев Україна"

Код за ЄДРПОУ: 30965655

Місцезнаходження: вул. Фізкультури 30-В, Київ, Київ, 03680, Україна

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): Д 64.055.01

Повне найменування юридичної особи: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Код за ЄДРПОУ: 02071211

Місцезнаходження: проспект Науки, 9-А, Харків, Харківський р-н., Харківська обл., 61166, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію

Повне найменування юридичної особи: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Код за ЄДРПОУ: 02071211

Місцезнаходження: проспект Науки, 9-А, Харків, Харківський р-н., Харківська обл., 61166, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації:

Коди тематичних рубрик:

Тема дисертації:

1. Теоретичне та методичне забезпечення найму персоналу підприємства
2. Theoretical and Methodical Support of Hiring the Personnel of the Enterprise

Реферат:

1. Дисертація присвячена подальшому розвитку та удосконаленню теоретичних положень і методичних підходів до виявлення закономірностей та принципів забезпечення соціально-відповідального найму персоналу підприємства в процесі управління ним. Удосконалено понятійно-категоріальний апарат теорії управління персоналом через авторське визначення поняття «соціально-відповідальний найм персоналу». Доповнено принципи відбору та найму персоналу, які згруповано за п'ятьма групами, що відповідають основним складовим найму працівників на роботу. Здійснено аналіз та систематизацію чинників впливу як на систему управління персоналом загалом, так і на процес найму персоналу. Розроблено методичне забезпечення визначення залежності чистого прибутку підприємства від показників руху персоналу. Запропонований у роботі організаційний механізм найму персоналу, розглядається як сукупність взаємозалежних організаційно-економічних елементів (принципів відбору та найму персоналу, внутрішніх та

зовнішніх цілей підприємства, опцій нормативно-правового забезпечення, традиційних та новітніх методів найму персоналу), ефективна взаємодія яких забезпечує стабільність та ефективність системи управління персоналом підприємства в контексті розвитку соціальної економіки. Дістала подальшого розвитку типологія трудової дискримінації, що розглядає типи соціальної нерівності під час найму персоналу за такими ознаками: засіб формалізації, тип реалізації, фізіологічні особливості, соціальні особливості, суспільні особливості, масштаби поширення, періодичність прояву. Визначено сутнісне наповнення положень імплементації проекту Трудового кодексу України, які регламентують процес найму персоналу підприємства, визначено позитивні та негативні наслідки впровадження проектних положень та сформовано відповідні перехідні положення.

2. The thesis is devoted to the solution of the actual scientific and practical task concerning the development and improvement of the territorial rules, the development of methodological support and practical recommendations for the recruitment of personnel at the enterprises. In the thesis the essence and place of hiring of the personnel of the enterprise in the system of personnel management in the enterprise is determined. The review and analysis of scientific works made it possible to conclude that the main drawbacks of existing approaches to the definition of the concept of hiring personnel of the enterprise is the lack of a socially responsible approach, which is quite relevant in the modern socially oriented economy; in the context of reforming the social sphere, the transformation of the labor market, the issue of social responsibility of enterprises before its employees becomes very important. The analysis of the basic principles and principles on which the hiring of personnel at the enterprises is being constructed has revealed a number of factors: the objectivity of the principles of management is due to the existence of institutional frameworks (factors and conditions given a priori) and the relations of production and exchange between market agents. In institutional theory, institutions are understood to mean a set of socio-economic rules (norms, forms, instruments) that operate in certain historical conditions, over which individuals or groups of individuals are basically not their own. Under the influence of significant changes in the institutional environment, institutes begin to play the role of mechanisms - regulators of economic relations. These principles are determined by the fundamental changes in the socio-economic situation of Ukraine in the context of the peculiarities of relations with traditional and new partners in the international space. In order to assess the implementation of the policy of a socially responsible recruitment of personnel, it is expedient to carry out an analysis of indicators: the existence of an approved procedure for hiring personnel; absence of unreasonable facts of infringement of the established order; providing equal rights in hiring staff; practice of adaptation of new personnel of the enterprise. The determination of turnover and recovery factors is of great importance for evaluating staff turnover. The level of staff turnover strongly affects the efficiency and effectiveness of work. Losses from the dismissal of employees - this is the cost of recruiting and training a new specialist, as well as the loss of income during the period while the replacement of an old employee to the new one. The analysis of the influence of the indicators of personnel movement on industrial enterprises of the Kharkiv region on the efficiency of the enterprises, proved the prevailing tendency in the growth of staff turnover, which, in turn, is conditioned by labor discrimination in the process of hiring, transfer or dismissal of employees. Any society has a distinctive feature in the distribution of citizens by national, social, demographic, age, and other characteristics in their interaction with them. Judging by this aspect, there is a social inequality that has acquired such a definition in our time - these are social groups that have a totally different social status in society. Despite the existence of research on social inequality in the labor market, issues related to the peculiarities of discriminatory processes in hiring staff remain unresolved. The mechanism of ensuring the effectiveness of human resources management in a market economy has a significant impact on ensuring the competitiveness of enterprises and the creation of competitive advantages through the rational use of intellectual resources and labor potential of employees. The formation of a qualitative model of labor legislation involves a complex process, first of all, its effective systematization and codification, and bringing the labor relations into line with the current state of affairs, creating the proper conditions for the functioning of their participants. The need to assess the positive and negative consequences for employees of enterprises in the process of formation and implementation of promising labor legislation of Ukraine and the implementation of the norms of the draft Labor Code of Ukraine (in terms of

hiring staff), and led to the development of this issue in the thesis.

Державний реєстраційний номер ДіР:

Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки:

Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності:

Підсумки дослідження:

Публікації:

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПІВ:

Впровадження результатів дисертації:

Зв'язок з науковими темами:

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Рецензенти

VIII. Заключні відомості

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
голови ради**

Пономаренко Володимир Степанович

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
головуючого на засіданні**

Пономаренко Володимир Степанович

**Відповідальний за підготовку
облікових документів**

Реєстратор

**Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є
відповідальним за реєстрацію наукової
діяльності**



Юрченко Т.А.