Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0413U007303

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 24-12-2013

Статус: Захищена

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:

II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Сотнікова Юлія Володимирівна
2. Sotnikova Yuliya Volodymyrivna

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Вид дисертації: кандидат наук

Аспірантура/Докторантура: так

Шифр наукової спеціальності: 08.00.07

Назва наукової спеціальності: Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

Галузь / галузі знань: Не застосовується

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: Не застосовується

Дата захисту: 09-12-2013

Спеціальність за освітою: 8.050109

Місце роботи здобувача: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Код за ЄДРПОУ: 02071211

Місцезнаходження: 61166, м. Харків, проспект Науки, 9 а

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): К 64.055.02

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

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: 61166, м. Харків, проспект Науки, 9 а

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації:

Коди тематичних рубрик: 06.71.69

Тема дисертації:

1. Управління вивільненням найманих працівників у промислово-розвинених регіонах України
2. Downsizing management of employees in industrialized regions of Ukraine

Реферат/анотація:

1. Об’єкт дослідження: процес вивільнення найманих працівників та його вплив на соціально-економічний розвиток регіонів України; мета роботи: поглиблення теоретичних положень і подальше розроблення науково-методичних підходів до управління вивільненням найманих працівників та практичних рекомендацій у цій сфері щодо промислово-розвинених регіонів України; методи дослідження та апаратура: теоретичного узагальнення, системного аналізу та наукової класифікації – для визначення сутності та структурного змісту понять «вивільнення», «плинність», «управління», «регулювання»; статистичного аналізу – для оцінки стану зайнятості в Україні, метод експертних оцінок – для визначення факторів внутрішнього та зовнішнього середовища ринку праці регіонів; контент-аналізу – для обґрунтування доцільності використання показників стану регіональних ринків праці; кластерного аналізу – для визначення різних за рівнем мобільності груп регіональних ринків праці та груп регіонів за рівнем промислового розвитку; метод багатовимірних узагальнюючих оцінок (таксономії) – для ранжування регіонів за рівнем

мобільності регіональних ринків праці; SWOT-аналізу – для визначення найбільш вагомих для розвитку регіональних ринків праці факторів; кореляційно-регресійний аналізу – для розрахунку ступеня впливу вивільнення працівників на промисловий розвиток регіонів; анкетування – для визначення напрямів впливу вивільнення на діяльність підприємств; матричний метод – для розподілу регіонів України за рівнями природнього та циклічного безробіття; графічний метод – для наочного зображення викладених положень дисертації; теоретичні і практичні результати: розроблено кільцеву процедурну модель управління вивільненням на основі виявлення взаємозв'язку між стадіями життєвого циклу підприємств та процесом вивільнення, яка складається з чотирьох кілець та уможливлює використання на різних стадіях життєвого циклу набору програм управління вивільненням: управління плинністю (перше кільце), альтернативних вивільненню заходів (друге кільце), точкових вивільнень (третє кільце) та масових вивільнень (четверте кільце), що формує базис для обґрунтування процедури вивільнення найманих працівників; методичний підхід до оцінки рівня природнього і циклічного безробіття в регіонах, який, на відміну від існуючих, передбачає побудову матриці їх розподілу за означеними видами безробіття, яка характеризує неоднорідність розподілу безробітного населення за регіонами України та втрату частки валового регіонального продукту через високий рівень фактичного безробіття; послідовність та зміст етапів управління вивільненням найманих працівників підприємств промислово-розвинених регіонів, що відрізняється від існуючих виділенням двох додаткових етапів: вибору між вивільненням працівників та його альтернативами; психологічної підтримки працівників, що вивільняються та залишаються на підприємствах, реалізація яких дозволить забезпечити виконання норм трудового законодавства щодо запобігання вивільненню, пом'якшити його наслідки і зменшити чисельність вивільнених працівників; зміст поняття «вивільнення найманих працівників», особливістю якого є врахування економічної та правової складових щодо впливу вивільнення на зовнішнє й внутрішнє середовище та необхідності виконання новітніх норм законодавства; класифікація методів вивільнення працівників шляхом доповнення її теоретично обґрунтованою та практично значущою класифікаційною ознакою «за ступенем жорсткості», яка, на додаток до існуючих, дозволяє виділити «жорсткі методи» вивільнення, що спрямовані головним чином на виконання норм трудового законодавства, та «м'які» методи, які враховують не тільки правовий, а й соціально-психологічний аспект вивільнення працівників; організаційне забезпечення регулювання як функції управління вивільненням, що, на відміну від існуючих, ґрунтується на SWOT-аналізі регіональних ринків праці, кластерному аналізі регіонів за рівнем мобільності ринків праці та за показниками промислового розвитку, передбачає визначення зон ризику вивільнення найманих працівників та відповідних їм методів й інструментів регулювання у промислово-розвинених регіонах, що забезпечить зменшення негативного впливу існуючих факторів регіональних ринків праці; науково-методичний підхід до розроблення та реалізації стратегії поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин у разі масового вивільнення працівників, відмінністю якого є додаткове виділення функціональних груп вивільнених працівників відповідно до типу та надання необхідної допомоги, що дозволить підготувати працівників до пошуку нової роботи або працевлаштувати їх до закінчення законодавчо встановленого терміну повідомлення роботодавцем про заплановане вивільнення; ступінь упровадження: розробки впроваджені в практичну діяльність ТОВ «Фалбі-Харків», департаменту соціального захисту населення ХОДА, Харківського обласного центру зайнятості; навчальний процес; сфера використання: управління процесами вивільненням працівників на мезо- та мікро-рівні.

2. Object of research: the process of employees downsizing and its impact on socio- economic development of regions of Ukraine; Objective: deepening theoretical concepts and further development of scientific and methodological approaches to the management of the employees downsizing and practical advice in this area in the industrialized regions of Ukraine , methods and apparatus : a theoretical synthesis, system analysis and scientific classification - to determine the nature and content of the structural concepts of " downsizing", " turnover ", " management ", " regulation ", statistical analysis - to assess the state of employment in Ukraine , the method of expert assessments - to determine factors internal and external environment of the labor market regions, content analysis - to justify the use of indicators of regional labor markets , cluster analysis - to determine

the different levels of mobility groups of regional labor markets and groups of regions in terms of industrial development , the method of multidimensional generalized estimates (taxonomy) - for ranking of regions in terms of the mobility of regional labor markets ; SWOT- analysis - to determine the most important for the development of regional labor market factors, correlation and regression analysis - to calculate the degree of impact of downsizing in the industrial development of the regions; questionnaire - for identification of areas of impact of the downsizing on enterprises ; matrix method - for distribution regions in Ukraine in terms of natural and cyclical unemployment; graphical method - for a visual image of the provisions set out the thesis , theoretical and practical achievements: A ring procedural model downsizing management by identifying the relationship between stages of the business life cycle and downsizing process , which consists of four rings and allows use at various stages of the life cycle management programs set downsizing : management turnover (the first ring) , alternative downsizing events (second ring), point downsizing (third ring) and lay-offs (fourth ring) , which forms the basis for the justification of the procedure downsizing employees; methodical approach to the assessment of natural and cyclical unemployment in the region , which, unlike existing ones, involves the construction of a matrix of distribution for definite types of unemployment that characterizes the heterogeneity of the distribution of the unemployed by regions of Ukraine and the loss of share of gross regional product with a high level of actual unemployment, the sequence and contents of the downsizing management stages employees of companies industrialized regions, which differs from the existing allocation of two additional phases: the choice between downsizing and its alternatives ; psychological support workers that downsized and remain in business , the implementation of which will ensure the implementation of labor laws to prevent the release mitigate its effects and reduce the number of redundant workers , the concept of ‘downsizing employees’ feature which is based on economic and legal components of the impact on the release external and internal environment and the need to implement the latest legislation , classification methods layoffs by supplementing it theoretically sound and practically meaningful classification features " the degree of rigidity ," which, in addition to existing ones, reveals the " harsh methods " release aimed mainly on the implementation of labor laws , and "soft " methods that take into account not only legal, but also social and psychological aspects of ldownsizing , organizational support regulation as a function of downsizing management , which , unlike existing ones, based on the SWOT- analysis of regional labor markets, regions cluster analysis in terms of mobility and labor market indicators for the industrial development involves identifying risk areas downsizing of employees and their corresponding methods and tools of regulation in industrialized regions, which will reduce the negative impact of existing factors of regional labor markets, research and methodical approach to developing and implementing the strategy behavior of industrial relations in the event of mass layoffs , difference is an additional allocation of functional groups of displaced workers according to the type and provide the necessary assistance that will prepare workers to seek employment or to employ them in expiration of the statutory period of notice the employer of the planned downsizing , the degree of implementation : developing implemented in the practice of " Falbi -Kharkov ", Department of social Welfare Hogan, Kharkiv regional employment center, the educational process , the scope of use: process management downsizing at mezo-and micro- level.

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)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Гончарова Світлана Юріївна

2. Goncharova Svitlana Yuriivna

Кваліфікація: к.е.н., 08.06.02

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Безтелесна Людмила Іванівна

2. Безтелесна Людмила Іванівна

Кваліфікація: д.е.н., 08.00.07

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Зоідзе Діана Романівна

2. Зоідзе Діана Романівна

Кваліфікація: к.е.н., 08.09.01

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Рецензенти

VIII. Заключні відомості

Власне Прізвище Ім'я По-батькові голови ради Ястремська Олена Миколаївна

Власне Прізвище Ім'я По-батькові головуючого на засіданні Ястремська Олена Миколаївна

Відповідальний за підготовку облікових документів

Реєстратор

Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є відповідальним за реєстрацію наукової діяльності Юрченко Т.А.