

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

КОСМИНА ЮРІЙ МИХАЙЛОВИЧ

УДК 658.114.5:005.95

**УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА
ЗАСАДАХ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

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

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Львів – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі менеджменту персоналу та адміністрування Національного університету «Львівська політехніка» Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Захарчин Галина Миронівна,
Національний університет «Львівська політехніка»
Міністерства освіти і науки України,
завідувач кафедри менеджменту персоналу та
адміністрування

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Ліпич Любов Григорівна,
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки
Міністерства освіти і науки України,
декан інституту економіки та менеджменту;

кандидат економічних наук, доцент
Ліфінцев Денис Сергійович,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
Міністерства освіти і науки України,
доцент кафедри менеджменту.

Захист відбудеться 11 березня 2016 р. о 15⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 35.052.03 у Національному університеті «Львівська політехніка» (79013, м. Львів, вул. С. Бандери, 12, IV н.к., ауд. 209-А)

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету «Львівська політехніка» (79013, м. Львів, вул. Професорська, 1)

Автореферат розісланий 10 лютого 2016 р.

Учений секретар спеціалізованої
вченої ради, к.е.н., доц.

А. С. Завербний

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Динамічні та непередбачувані зміни в суспільних і соціально-економічних процесах зумовлюють потребу в пошуку оптимальних технологій менеджменту для вчасної й ефективної реакції на зовнішні подразники. Сьогодні вже недостатньо керуватися лише економічними критеріями, оскільки за умов крос-культурної кооперації та швидкого обміну інформацією у суспільстві результативність діяльності підприємств насамперед залежить від інтелектуального потенціалу персоналу і соціокультурних чинників впливу на його поведінку.

Загальновизнано, що управління персоналом відіграє важливу роль в успіху підприємства, у забезпеченні конкурентоспроможності, продуктивності та ефективності. Однак, у реальній практиці вітчизняні менеджери здебільшого не використовують сучасних механізмів і методик, які б ефективно коригували поведінку персоналу.

Методологічні засади дослідження управління поведінкою персоналу закладені в наукових працях таких зарубіжних учених, як А. Сміт, А. Маслоу, Ф.Тейлор, Е. Мейо, К. Левін та ін. Сутність організаційної поведінки детально досліджено в працях Т. Діла, Д. Іванцевіча, Д. Мартіна, С. Маллінза, У. Оучі, С.Роббінса, Т. Соломанидіної, Е. Шейна. Вплив поведінки персоналу на ефективність й інноваційність підприємства відображено у працях Д. Колкуїта, Р.Крайтнера, М. Ліндквіста, Д. Хелрігела Д. Шермерхорна. Питанням управління поведінкою персоналу підприємства на засадах корпоративної культури присвячено дослідження вітчизняних науковців Т.С. Василькова, А.Е. Воронкової, М.С. Дороніної, Г.М. Захарчин, А.М. Колота, О.Є. Кузьміна, Д.С. Ліфінцева, Ф.І.Хміля. Окремі аспекти управління поведінкою персоналу в контексті загальної системи менеджменту й інтелектуалізації суспільства стали предметом дослідження науковців Н.П. Карачиної, Л.Г. Липич, О.Г. Мельник, І.Б.Олексіва, Н.Ю. Подольчака, Ж.В. Поплавської та ін. Вагомий внесок у розробку теоретичних і практичних засад впливу крос-культурної комунікації на гармонізацію поведінки персоналу зробили вчені Р. Гестеланд, Ж.Думец, Д. Ньюстром, Р. Ное, Ф. Тромпенаарс.

Однак, попри наявні дослідження з даної тематики, недостатньо вивченими залишаються питання управління поведінкою персоналу на засадах корпоративної культури, крос-культурних комунікацій при формуванні ефективних стратегій управління поведінкою персоналу, адаптації персоналу, оцінювання факторів впливу на їх поведінку. Актуальність теми дослідження підтверджується також необхідністю розроблення практичних рекомендацій із моделювання оптимальної поведінки персоналу та методів оцінювання ефективності управління поведінкою персоналу. Все це визначило вибір теми дисертації, її мету й завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертаційного дослідження відповідає науковому напрямку кафедри менеджменту персоналу та адміністрування за тематичним спрямуванням відповідає науковому напрямку кафедри менеджменту персоналу та адміністрування «Управління персоналом у процесі інтелектуалізації систем менеджменту промислових підприємств» (номер державної реєстрації 0113U005291).

Результати дисертаційної роботи використовуються на кафедрі менеджменту персоналу та адміністрування при розробленні наукової теми «Удосконалення організаційної культури взаємодії науки і виробництва у галузях машинобудування і приладобудування» (номер державної реєстрації 0108U000327), в межах якої автором обґрунтовано та запропоновано теоретичні і методичні положення з оцінювання поведінки персоналу.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розроблення теоретичних та методико-прикладних засад управління поведінкою персоналу підприємства.

Досягнення сформульованої мети обумовило необхідність постановки і вирішення таких завдань:

- розробити концептуальний підхід до управління поведінкою персоналу на засадах корпоративної культури;
- уточнити понятійно-термінологічний апарат у сфері управління поведінкою персоналу;
- розвинути класифікацію видів поведінки персоналу підприємства;
- доповнити класифікацію факторів, що впливають на поведінку персоналу, й оцінити ступінь їх впливу;
- удосконалити підходи до оцінювання поведінки персоналу підприємства;
- розробити модель поведінки персоналу в умовах змін.

Об'єктом дослідження – є процес управління поведінкою персоналу машинобудівного підприємства.

Предметом дослідження – є теоретико-методичні положення щодо управління поведінкою персоналу машинобудівного підприємства на засадах корпоративної культури.

Методи дослідження. Для виконання поставлених завдань використовувалися загальні та прикладні методи наукового дослідження: синтезу, систематизації й узагальнення – для розкриття сутності та змісту управління поведінкою персоналу, визначення її місця в системі інноваційного розвитку підприємства, а також у загальній системі менеджменту (п. 1.1, 1.3); статистичного та порівняльного аналізу – для дослідження внутрішніх і зовнішніх умов управління поведінкою персоналу, а також аналізу стану та потенціалу розвитку машинобудівних підприємств України (п. 2.1, 2.3); структурно-логічного аналізу – для розвитку теоретико-прикладних засад управління поведінкою персоналу підприємства (п. 1.2), процесу планування та формування організаційно-методичного забезпечення управління поведінкою персоналу та корпоративної культури (п. 3.2, 3.3); метод соціометрії та соціомапінгу – для моделювання оптимальної поведінки персоналу в умовах змін (п. 3.1); анкетування – для удосконалення положень із оцінювання факторів впливу на поведінку персоналу підприємства (п. 2.2); графічний метод – для наочного викладу теоретичного, методичного і прикладного матеріалу дисертації.

Теоретичною основою дослідження є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених та фахівців з проблем управління персоналом, організаційної поведінки, організаційної культури, крос-культурного менеджменту. Інформаційну базу праці становлять закони України, статистичні дані Державного комітету статистики

України, регіональних органів та Світового банку, матеріали статистичної звітності машинобудівних підприємств м. Львова та Львівської області, науково-методичні розробки та публікації в періодичних виданнях, результати власних досліджень.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у такому:

вперше:

- запропоновано в управлінні поведінкою персоналу підприємства ввести культурологічну складову впливу через ціннісні орієнтації людей, яка базується на розкритті глибинної суті поведінкових аспектів персоналу підприємства та організаційно-методичному механізмі управління;

удосконалено:

- трактування сутності поняття “управління поведінкою персоналу”, що, на відміну від загальноприйнятих, органічно поєднує управлінський та соціально-психологічний аспекти впливу і має прикладне спрямування у контексті мотиваційного важеля;

- підхід до оцінювання поведінки персоналу підприємства, який, на відміну від наявних, дає змогу оцінити майбутні поведінкові характеристики не тільки групи працівників, а й кожного індивіда, що забезпечить ефективне планування та регулювання поведінки персоналу з виявленням його позитивних характеристик та конкурентних переваг;

набули подальшого розвитку:

- класифікація видів поведінки персоналу підприємства в результаті доповнення та уточнення їх сутності за 14 ознаками, що, на відміну від існуючих, повніше розкриває змістове поняття управління поведінкою персоналу підприємства, відображає соціально-культурологічну складову і спрямовується як на внутрішню мотивацію людини, так і на можливості підприємства впливати на поведінку працівників. Розвинута класифікація видів поведінки стала основою для прогнозування та подальшого моделювання оптимальної поведінки персоналу в умовах змін;

- класифікація факторів, що впливають на поведінку персоналу підприємства у розрізі зовнішнього і внутрішнього середовища, що, на відміну від існуючих, суттєво доповнює наявні класифікаційні схеми, виділяючи групу факторів особистісного характеру і можливостей підприємства та дозволяє спрогнозувати сценарії поведінки персоналу за різних умов діяльності підприємства;

- підхід до моделювання ефективної поведінки персоналу підприємства в умовах змін за допомогою методів соціомапінгу та моделі задачі про призначення, який, на противагу іншим підходам, дозволяє вивчати типологію соціальної поведінки людей в умовах групової діяльності, відображає процес формування ефективної поведінки персоналу, враховуючи всі соціо-культурні чинники неформальних мереж у середині колективу та дає змогу визначати формальних і неформальних лідерів колективу підприємства з метою формування якісного кадрового резерву для виконання пріоритетних завдань, спрямованих на підвищення ефективності управління поведінкою персоналу.

Практичне значення результатів дисертаційної роботи полягає в тому, що основні результати дослідження, викладені у дисертації, доведено до рівня

прикладних рекомендацій, зокрема методика оцінювання поведінки персоналу підприємства з урахуванням індивідуальних соціально-психологічних характеристик та метод моделювання оптимальної поведінки персоналу в умовах змін.

Результати дисертаційної роботи впроваджені у діяльності Львівської державної обласної адміністрації (довідка № 5/34-6364/0/2-14/1-10), ПАТ “Львівський інструментальний завод” (довідка № 169 від 04.12.2014 р.), ВАТ “Львівський завод фрезерних верстатів” (довідка № 503 від 03.12.2014 р.), що свідчить про їх прикладний характер.

Основні положення дисертаційної роботи використовуються у навчальному процесі Національного університету “Львівська політехніка” при викладанні дисципліни “Управління конфліктами” для студентів спеціальності 8.03060101 “Менеджмент організацій та адміністрування” спеціалізації “Менеджмент персоналу та адміністрування” (довідка № 67-01-212 від 08.02.2016 р.).

Особистий внесок здобувача. Наукові результати, які виносяться на захист, отримані автором у процесі виконання дисертаційної роботи особисто та відображені у наукових публікаціях. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, використано лише ті положення та ідеї, які є результатом особистих досліджень автора.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дисертації розглянуто та схвалено на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема: Міжнародній науково-практичній конференції «Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика» (м. Луцьк, 2012 р.); Науково-практичній конференції “Культура управління в системі розвитку економіки України” (м. Львів, 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Розвиток економік Євросоюзу” (м. Краматорськ, 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Міжнародна практика економічного розвитку країни” 2013; Міжнародній науково-практичній конференції “Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія та практика” 2013 р.; Всеукраїнській науково-практичній конференції “Управління персоналом у системі менеджменту організацій: тенденції та перспективи розвитку” (смт. Славське, 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Прогнозування соціально-економічного розвитку національної економіки” (м. Одеса, 2014 р.); Науково-практичній конференції Східноукраїнського інституту економіки та управління “Проблеми сучасної економіки” (м. Донецьк, 2014 р.).

Публікації. За результатами дисертаційного дослідження опубліковано 20 наукових праць (з них 11 одноосібних). У наукових фахових виданнях України опубліковано 7 статей, з них 1 стаття у виданні України, яке внесене до міжнародних наукометричних баз даних, 2 статті в іноземних наукових періодичних виданнях, 11 тез доповідей науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій 11,5 друкованих аркушів, з них особисто автору належить 8,2 друкованих аркушів.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Загальний обсяг

дисертації – 200 сторінок, з них 168 сторінок – основний зміст роботи. Робота містить 44 рисунки, 24 таблиці, 5 додатків, список використаних джерел зі 170 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обгрунтовано актуальність теми дисертаційної роботи, визначено мету та основні завдання, предмет та об'єкт дослідження, теоретичну та методичну базу дослідження, відображено наукову новизну і практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі **“Теоретико – прикладні аспекти управління поведінкою персоналу підприємства на засадах корпоративної культури”** запропоновано концептуальний підхід до управління поведінкою персоналу; визначено сутність управління поведінкою персоналу через культурологічні та соціопсихологічні чинники та відображено її роль у системі менеджменту; розвинуто класифікацію видів поведінки персоналу підприємства; розкрито взаємозв'язок організаційної поведінки з поведінкою персоналу.

У дисертації обгрунтована необхідність розгляду управління поведінкою персоналу як нового наукового напрямку, що розвивається в контексті соціокультурологічної парадигми управління, оскільки культурологічний погляд на організацію дає змогу зрозуміти сутність поведінки людини, яка завдяки своїм унікальним особливостям здатна примножувати успіхи підприємства. Зазначено, що доцільність розгляду поведінки персоналу через призму корпоративної культури підтверджується полісемантичним змістом культури, її багаторівневою структурою, спрямованою на ціннісні орієнтації людини та глибинними архетипами, які закладають ментальні модули поведінки. Підкреслено, що управління поведінкою персоналу є важливою умовою ефективної діяльності підприємства, у цьому контексті визначено роль управління поведінкою персоналу підприємства у загальній системі менеджменту.

У дисертації запропоновано концептуальний підхід до управління поведінкою персоналу, який відображає систему теоретико-методологічних основ розкриття глибинної суті поведінкових аспектів персоналу підприємства та організаційно-методичних підходів до формування механізму управління поведінкою персоналу та висвітлює загальний підхід до бачення сутності всіх граней поведінки персоналу в загальній системі менеджменту підприємства. У концептуальній моделі логічно поєднані базові принципи, функції, методи управління та механізми впливу на поведінку персоналу. Зasadничими принципами, що впливають на ефективність управління поведінкою персоналу, визнано такі: системності, економічності, науковості, ієрархічності, прогресивності, перспективності, узгодженості та прозорості. На основі базових функцій менеджменту, а саме: планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання, побудовано конкретну функцію управління поведінкою персоналу: планування розвитку персоналу; організування підбору, навчання і розвитку персоналу; мотивування творчої активності персоналу; контролювання ефективності опору до змін; регулювання процесами управління поведінкою персоналу та соціальною стабільністю.

Обґрунтовано доцільність використання синтезу економічних, соціально-психологічних та адміністративних методів управління поведінкою персоналу підприємства, а також формування на цій основі управлінських рішень.

Процес формування поведінки персоналу повинен відповідати місії підприємства, спрямовуватися на реалізацію мети його діяльності відповідно до принципів управління і повинен мати свій механізм реалізації: мотиваційний, організаційний, культурологічний. У дисертації зроблено висновок про те, що поведінка людини обумовлюється її психологічною структурою, тому технологічно процес управління поведінкою персоналу не можна уніфікувати, надавши йому форми певного стандарту. Це творчий процес, що вимагає від менеджерів креативності й знання психології. Отже, чисто управлінські функції в цьому процесі повинні доповнюватися іншими ознаками, зокрема соціально-психологічними. З огляду на це, сутнісне розуміння управління поведінкою персоналу висвітлено в контексті поєднання управлінського та соціально-психологічного підходів за спільними й відмінними ознаками.

На основі узагальнених та систематизованих підходів вітчизняних та закордонних дослідників до трактування поняття «управління поведінкою персоналу» зроблено висновок про відсутність єдиного погляду щодо визначення його змісту і запропоновано авторське визначення управління поведінкою персоналу як спрямовувального та безперервного процесу впливу на соціально-психологічні і ментальні установки людини, який дозволяє побудувати успішну модель збереження та ефективного використання людського ресурсу в рамках однієї організації для виконання її цілей та місії.

Концептуальним продовженням розкриття змістовного наповнення управління поведінкою персоналу є авторська класифікація видів поведінки персоналу, сформована за такими ознаками: сфера здійснення (ділова, міжособистісна), функції (управлінська, виконавча), характер (активна, пасивна), ступінь регулювання і контролю (контрольована і неконтрольована), спосіб прояву (спланована, спонтанна), очікування (бажана, небажана), ініціативність (креативна, байдужа), ефективність (ефективна, неефективна), ступінь визначення (детермінована, недетермінована), тип мотивації (ціннісна, ситуативна), ступінь свободи (незалежна, нейтральна, залежна), широта охоплення (групова, індивідуальна), ступінь конфліктогенності (опортуністична, гармонійна), ступінь ідентичності (стереотипна, інноваційна). Запропонована класифікація має прикладне спрямування у контексті вироблення мотиваційної політики, вибору управлінських технологій та оцінювання впливу стилю поведінки персоналу на ефективність діяльності підприємства.

У дисертації відображено взаємозв'язок і відмінності поведінки персоналу із організаційною поведінкою відносно підходів до менеджменту, методів управління, рівнів, сутнісних компонентів та складових.

У другому розділі **“Аналізування і оцінювання внутрішніх і зовнішніх умов управління поведінкою персоналу”** проаналізовано фактори зовнішнього і внутрішнього середовища, які впливають на поведінку персоналу; проведено аналізування стану машинобудівних підприємств з метою виявлення фінансових

можливостей впливу на поведінку персоналу підприємства; запропоновано підходи до оцінювання поведінки персоналу підприємства.

Зазначено, що для успішного управління організаційними процесами необхідно робити акцент на важливості прямого впливу на персонал, що, своєю чергою, вимагає дослідження та оцінювання факторів впливу на поведінку персоналу. Крім того, необхідно врахувати всі ключові процеси стратегічного управління людськими ресурсами крізь вектор впливу зовнішніх факторів. У межах дослідження факторів впливу на поведінку персоналу запропоновано послідовність етапів стратегічного планування управління поведінкою персоналу та класифікацію факторів впливу на поведінку персоналу із подальшою оцінкою їх пріоритетності.

До групи факторів зовнішнього середовища віднесено: політичний клімат, економічний стан, правове середовище, соціалізаційні процеси, культурологічні тенденції, екологію, інтеграційно-глобалізаційні процеси, релігійне підґрунтя, демографічні тренди, технологічно-інноваційний розвиток, фактори аутсорсингу персоналу, організації та об'єднання працівників, локальні умови ринку праці, інституційні норми. До факторів внутрішнього середовища підприємства віднесено: структуру потреб персоналу, умови праці, психологічну ситуацію, ціннісну орієнтацію людини, корпоративну культуру, організаційний клімат, систему менеджменту, мотиваційні передумови, меркантильний фактор, рівень задоволеності кар'єрним зростанням, фактор соціальної рівності, етичні фактори, рівень конкуренції. Обґрунтовано доцільність використання класифікації факторів під час формування стратегії управління людськими ресурсами, визначення тенденції поведінки персоналу та оцінювання потенціалу розвитку персоналу.

На основі класифікації зовнішніх і внутрішніх факторів впливу на поведінку персоналу підприємства проведено факторне та кореляційне аналізування (з використанням програми SPSS) з метою визначення ступеня пріоритетності впливу факторів на поведінку персоналу на підприємствах корпоративного типу: ТзОВ "Леоні Ваерінг УА ГМБХ (м. Стрий), ВАТ "Дрогобицький завод автомобільних кранів" (м. Дрогобич), ТОВ "Діскавері Бурове обладнання" (м. Стрий), ВАТ "Концерн – Електрон" (м. Львів), ВАТ "Дрогобицький машинобудівний завод" (м. Дрогобич).

За результатами аналізу визначено пріоритетність внутрішніх факторів впливу на поведінку персоналу підприємства: 1) меркантильний фактор; 2) фактор мотиваційних передумов; 3) фактор умов праці; 4) фактор структур потреб персоналу. Респонденти солідаризувалися у визнанні вагомості впливу на поведінку персоналу факторів кар'єрного зростання, організаційної культури та системи менеджменту, оцінка яких співпала.

Результати дослідження показали, що серед факторів зовнішнього середовища домінуючими визнано такі: 1) економічний стан; 2) технологічно-інноваційний розвиток; 3) зміна поколінь; 4) правове середовище; 5) фактор аутсорсингу; 6) локальні умови ринку праці; 7) соціальні процеси; 8) інтеграційно-глобалізаційні процеси (рис. 1.).

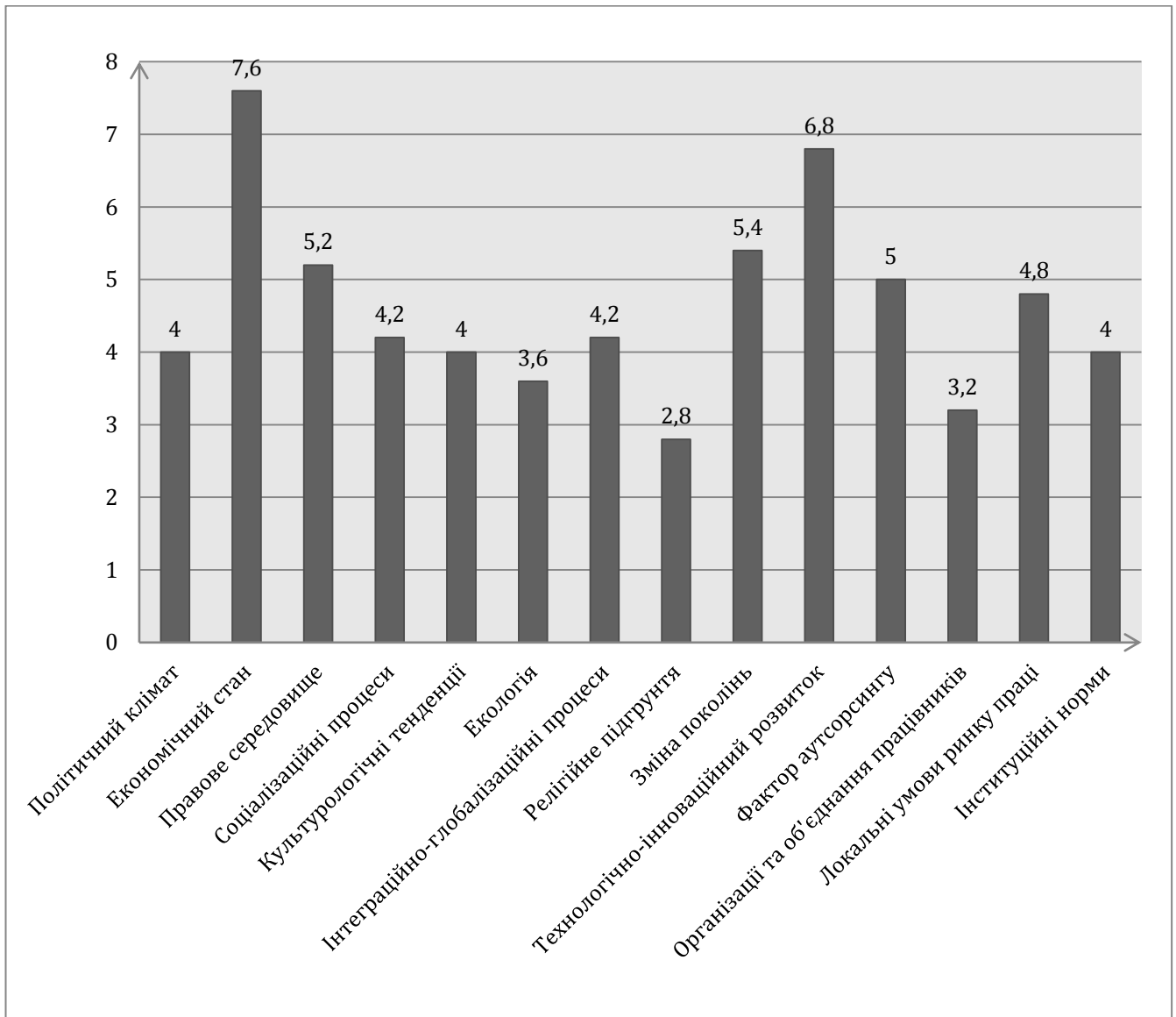


Рис. 1. Пріоритетність факторів зовнішнього середовища
Примітка: сформовано автором за результатами дослідження

Доведено, що оцінювання впливу факторів на управління поведінкою персоналу дає змогу прогнозувати поведінкові тенденції персоналу та моделювати оптимальну поведінку персоналу в умовах змін, що стало основою подальшого соціометричного дослідження.

За результатами оцінювання пріоритетності впливу факторів на поведінку персоналу проаналізовано різниці середніх значень в гендерному розрізі та відносно стажу роботи працівників і виявлено такі тенденції:

- в результаті оцінювання факторів впливу виявлені значні відмінності в показниках вагомості впливу факторів між групами працівників із різним стажем роботи, де прослідковується висока різниця середніх балів оцінки вагомості фактору рівня конкуренції між групами респондентів з початковим стажем праці до 3 років та середнім – від 5 до 10, а також фактору економічного та політичного станів між групами респондентів з початковим стажем праці до 3 років та середнім – від 3 до 5.

- у гендерному розрізі існує вагома різниця в середніх значеннях виділених факторів впливу на поведінку персоналу, а саме: інтеграційно – глобалізаційні процеси; аутсорсинг персоналу; психологічна ситуація; ціннісна орієнтація людини; організаційна культура; система менеджменту; мотиваційні передумови; етичний фактор; рівень конкуренції. З поміж виділених домінуючими є фактор аутсорсингу персоналу та фактор рівня конкуренції, різниці між середніми значеннями яких виявились найбільшими (табл. 1);

Таблиця 1

Різниця середніх значень вагомості впливу факторів у гендерному розрізі

Стать		Інтеграційно-глобалізаційні процеси	Аутсорсинг персоналу	Ціннісна орієнтація людини	Організаційна культура	Мотиваційні передумови	Етичний фактор	Рівень конкуренції
Жінка	Середнє значення	5,80	4,13	7,93	8,00	9,00	7,20	5,93
	Стандартне відхилення	1,954	2,323	1,190	1,376	1,104	1,919	2,191
Чоловік	Середнє значення	5,00	6,26	6,79	7,58	8,42	6,32	6,68
	Стандартне відхилення	2,353	1,753	1,745	1,235	1,397	2,239	2,091
Сума	Середнє значення	5,35	5,32	7,29	7,76	8,68	6,71	6,35
	Стандартне відхилення	2,215	2,279	1,624	1,312	1,304	2,143	2,161

Примітка: сформовано автором за результатами опитування персоналу підприємства ТзОВ “Леоні Ваерінг УА ГМБХ”

Результати оцінювання різниці в середніх значеннях факторів впливу на поведінку персоналу стали основою для подальшого моделювання оптимальної поведінки персоналу.

У контексті економічних впливів зовнішнього середовища на діяльність підприємства і поведінку персоналу проаналізовано загальний стан машинобудівної галузі та ринку праці. Обґрунтовано доцільність такого аналізу з огляду на оцінювання фінансових можливостей впливати на поведінку персоналу, насамперед, через мотиваційний важіль матеріального характеру. На основі аналізу статистичних даних, зокрема, індексу росту промислової продукції, структури

зайнятості населення, рівня попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, тенденцій росту середньомісячної заробітної плати, індексу інфляції з наростаючим підсумком у дисертації визначено позитивні та негативні сценарії розвитку підприємств машинобудування за умови використання ефективних механізмів господарювання.

Наголошено, що в умовах інтелектуалізації суспільства поведінка персоналу обумовлюється внутрішньою потребою креативного розвитку та інноваційності, які можуть замінити матеріальний фактор мотивації і сприяти розвитку особистості та підвищення її статусу в соціумі. З огляду на це, в дисертації розглянуто вплив інноваційного чинника на управління поведінкою

персоналу, а також проаналізовано стан інноваційної діяльності в сфері організаційних інновацій.

Результати статистичного аналізу дають підстави стверджувати про наявність спадного тренду в кількості машинобудівних підприємств, які інвестували як в технологічні інновації, так і в організаційні. У контексті дослідження акцент зроблено на організаційні інновації, як одного з ключових економічних чинників впливу на управління поведінкою персоналу. За період із 2007 по 2014 рр. спостерігалось поступове скорочення частки кількості машинобудівних підприємств, які впровадили організаційні інновації відносно сукупної кількості інноваційно-активних підприємств. Із 11% у 2007 році їх кількість скоротилась до 4% в 2014 р., що свідчить про недооцінку ефективності інновацій в розвитку людських ресурсів підприємства. Однак, спостерігається позитивна тенденція зростання кількості підприємств, які впроваджують навчання та підготовку персоналу. За період із 2007 по 2014 рр. сумарний приріст кількості цих підприємств склав 3%.

На основі аналізу існуючих методів оцінювання персоналу зроблено висновок про те, що більшість з них мають вузьку сферу застосування, орієнтовані на групи працівників, створюючи таким чином загальне бачення розвитку персоналу. З огляду на це, обґрунтовано доцільність використання комплексного підходу до оцінювання поведінки персоналу на основі синтезу п'яти методів оцінювання: асесмент – центр; тест оцінки когнітивних здібностей; тест оцінки емоційного інтелекту; тест оцінки порядності; метод оцінювання особистісних характеристик, які відображають особливості поведінки кожного індивіда підприємства. Задля практичної імплементації кожного з методів на основі аналізування пріоритетних методик у дисертації запропонована порівняльна таблиця методів за критеріями: вагомість; спосіб впровадження; відмінність між оцінюваними субгрупами; ROI (рентабельність інвестицій в організаційні інновації); сфера застосування, на основі якої сформовано інституційний підхід до оцінювання поведінки персоналу.

Запропонований підхід до оцінювання поведінки персоналу дає змогу виявити якість виконання працівником своїх професійних обов'язків та функцій, визначити рівень його ефективності, можливостей та потенціал, що сприятиме обґрунтуванню використання мотиваційних важелів. Крім того, цей підхід дозволить оцінити результативність діяльності служби управління персоналом, зокрема, під час підбору персоналу. Оцінюючи поведінкові характеристики персоналу, є можливість

проаналізувати рівень їх сумісності, який впливає на формування психологічного клімату та інші сфери діяльності підприємства. З цією метою у дисертації запропоновано систему показників, які відображають рівні: плинності кадрів, згуртованості колективу, залученості, трудової дисципліни, конфліктності і демонструють результативність управління поведінкою персоналу та її вплив на діяльність підприємства.

У третьому розділі **“Удосконалення роботи із забезпечення результативної поведінки персоналу на засадах корпоративної культури”** запропоновано підхід до моделювання оптимальної поведінки персоналу в умовах змін; сформовано систему організаційно-методичного забезпечення управління поведінкою персоналу в контексті формування внутрішнього інституційного середовища підприємства; обґрунтовано вплив крос-культурних комунікацій на управління поведінкою персоналу.

Зазначено, що під час формування системи управління поведінкою персоналу необхідний дієвий інструмент у моделюванні оптимальних процесів у мікросередовищі персоналу, який би враховував всі соціально-психологічні чинники, культурні та поведінкові особливості комунікації. З цією метою у дисертації розроблено підхід до моделювання ефективної поведінки персоналу підприємства в умовах змін за допомогою методу соціомапінгу на основі поєднання складових корпоративної культури, що показує процес формування ефективної поведінки персоналу, враховуючи всі соціо-культурні чинники неформальних, формальних та культурних мереж у середовищі колективу підприємства.

Технологічна реалізація соціомапінгу здійснювалася шляхом попереднього опитування працівників підприємства через індивідуальне інтерв'ю на машинобудівних підприємствах корпоративного типу (Леоні Ваерінг УА ГМБХ, ТОВ “ЦВГ Україна”, ВАТ “Електрон”) з метою визначення мапи формальних та неформальних зв'язків персоналу. Респондентам були поставлені конкретні питання щодо професійних та непрофесійних контактів всередині колективу підприємства, запропонувавши визначити рівень їхньої приналежності у межах від 1 до 10 балів, відповідно до моделі нечітких множин. Модель базується на припущенні, що якщо рівень приналежності більше 0.5 балів, ефективність зростає. Виходячи з цього припущення, відносно середній рівень приналежності може вважатися одним з предикторів ефективності.

На основі інформації, отриманої з проведеного опитування 310 працівників підприємств ТзОВ “Леоні Ваерінг УА ГМБХ”, ТОВ “ЦВГ Україна” та ВАТ “Електрон”, створено концептуальні соціомапи формальної та неформальної мережі. Типовий приклад соціомапи формальної мережі на підприємстві ТзОВ “Леоні Ваерінг УА ГМБХ” відображено на рис. 2, неформальної мережі на рис. 3.

На соціометричній мапі формальної мережі персоналу оцінюваного підприємства (рис. 2) прослідковуються ефективні та неефективні міжособистісні зв'язки відповідно до зробленого припущення, де лінії – це формальні зв'язки між персоналом мережі (вузли).

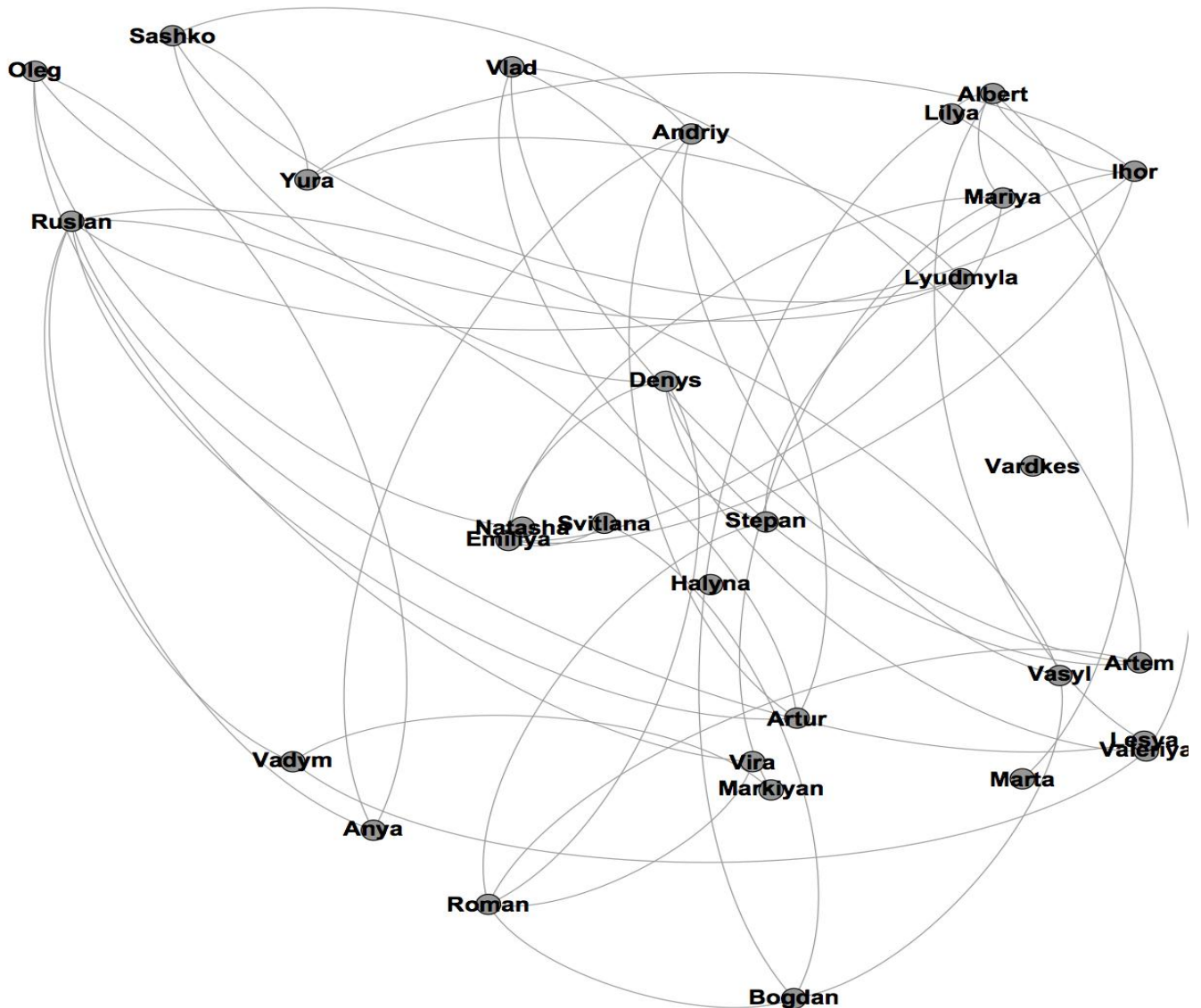


Рис. 2. Соціометрична мапа формальної мережі персоналу ТзОВ "Леоні Ваєрінг УА ГМБХ"

Примітка: розроблено автором на основі соціологічного дослідження підприємства

Аналізуючи соціометричну мапу неформальної мережі ТзОВ "Леоні Ваєрінг УА ГМБХ" встановлено, що на цьому підприємстві існує три неформальні групи міжособистісних зв'язків персоналу, що підтверджує неефективність впровадження корпоративної культури, оскільки окремі субкультури підприємства виконують різні завдання і функції, віддаляючи їх від декларованих цінностей та спільної мети діяльності підприємства (рис. 3). Зроблено висновок про те, що за таких умов першочерговим завданням менеджменту буде формування або адаптація корпоративної культури, використовуючи інструменти крос-культурної комунікації, а також оцінювання рівня ефективності обох груп для визначення пріоритетних цілей в управлінні поведінкою персоналу в довгостроковій перспективі.

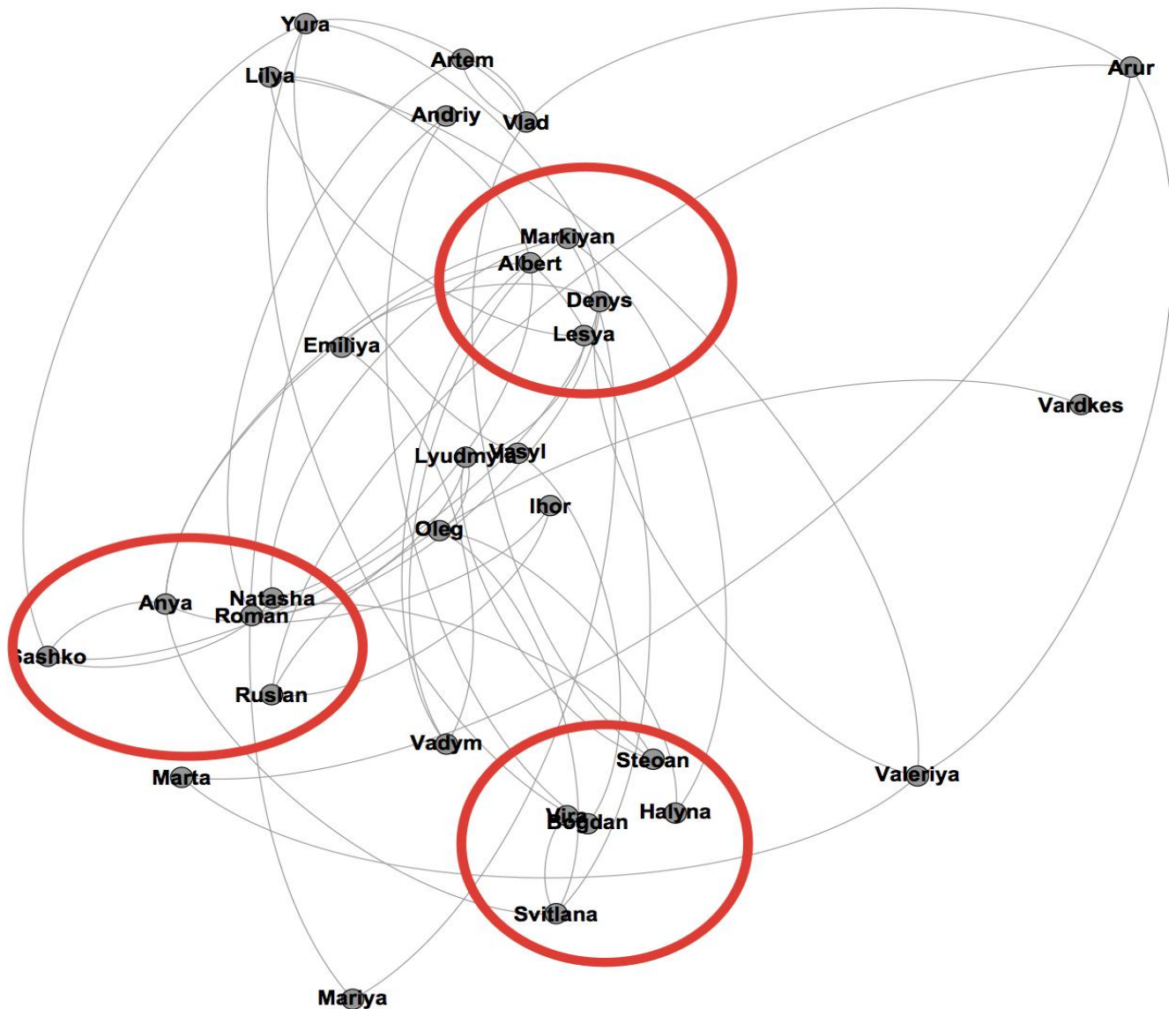


Рис. 3. Соціометрична мапа неформальної мережі
ТЗОВ “Леоні Ваєрінг УА ГМБХ”

Примітка: розроблено автором на основі соціологічного дослідження підприємства

Лінії на рис. 3 показують щільність зв'язків неформальної мережі; довжина лінії між суб'єктами відповідає щільності зв'язків між ними. Для наочності на рисунку виділені три міжособистісні та щільні групи працівників, тобто субкультури. Для кожного суб'єкту, відображеного на соціомапі, визначено рівень приналежності, коефіцієнт кластеризації та відстані між вузлами (зв'язками), а порівняльний аналіз формальних та неформальних мереж досліджуваних машинобудівних підприємств проводився з урахуванням цих середніх показників, а також показників щільності та діаметру мережі.

Середній ступінь приналежності показує рівень згуртованості колективу. Зростання середнього ступеня приналежності свідчить про зростання ефективності командної праці. Середній коефіцієнт кластеризації відображає щільність вузлів та зв'язків між ними і призначений для перевірки гіпотези про наявність щільних

субкультур в колективі. Показник середньої відстані між вузлами показує в межах мережі відстань між всіма парами вузлів. Нижчий показник характеризує кращий рівень комунікацій в колективі, що сприятиме ефективності управління поведінкою персоналу. Вищий коефіцієнт кластеризації в неформальній мережі свідчить про зростання її ефективності. У випадку формальної мережі утворення малих субкультур у професійних відносинах персоналу підприємства не сприятиме розвитку та відкритості. Розраховані показники на досліджуваних підприємствах (табл. 2) свідчать про вищу ефективність формальної мережі ТОВ «ЦВГ Україна» та значно вищий середній ступінь приналежності неформальній мережі ТзОВ «Леоні Ваерінг УА ГМБХ», що вважаємо основним предиктором формування оптимальної поведінки персоналу і розвитку ефективної корпоративної культури підприємства. Середня відстань між вузлами неформальної мережі ТОВ «ЦВГ Україна» значно вища, що відображає вищий рівень згуртованості колективу.

Таблиця 2

Порівняльна характеристика формальних та неформальних мереж ТзОВ «Леоні Ваерінг УА ГМБХ» та ТОВ «ЦВГ Україна»

ФОРМАЛЬНА МЕРЕЖА			
	Середній ступінь приналежності	Середній коефіцієнт кластеризації	Середня відстань між вузлами
Леоні Ваерінг	3.267	0.053	2.738
ЦВГ Україна	3.4	0.049	2.640
НЕФОРМАЛЬНА МЕРЕЖА			
	Середній ступінь приналежності	Середній коефіцієнт кластеризації	Середня відстань між вузлами
Леоні Ваерінг	1.6	0.069	4.113
ЦВГ Україна	1.423	0.073	2.195

Примітка: сформовано автором за результатами розрахунків

За результатами дослідження доведено, що метод соціомапінгу сприятиме прогнозуванню майбутньої поведінки персоналу відносно запропонованої класифікації видів поведінки; дозволить аналізувати специфіку організаційної поведінки; дасть змогу відстежувати формування субкультур всередині організації для планування їхньої командної результативної діяльності і рівень ефективності корпоративної культури; дозволить підвищувати ділові якості персоналу, використовуючи переваги неформальної мережі та ефективність діяльності підприємства в цілому.

Для ефективного вирішення завдань, пов'язаних з моделюванням оптимальної поведінки персоналу, запропоновано підхід до визначення лідерів формальних та

неформальних мереж підприємства з метою призначення їх відповідальними за виконання трьох пріоритетних завдань підприємства, зокрема: формування програм: розвитку і саморозвитку персоналу підприємства, адаптації персоналу до нової корпоративної культури, підвищення рівня згуртованості персоналу в межах існуючої корпоративної культури. З цією метою проведено експертне оцінювання вибору особистісних характеристик формальних та неформальних лідерів (табл. 3) методом SEER (System for Evaluation and Review) на підприємствах ТзОВ «Леоні Ваєрінг УА ГМБХ», ТОВ «ЦВГ Україна», ВАТ «Електрон». Експертами були менеджери машинобудівних підприємств, фахівці ДУ «Інститут регіональних досліджень» ім. М. Долишнього НАН України, ПП «Центр управління персоналом», Львівського національного університету ім. І. Франка.

Таблиця 3

Експертні оцінки у визначенні особистісних характеристик, притаманних лідеру формальної та неформальної мережі

№	Завдання 1. Характеристики	Середній ранг	Середній бал	Середня вага	Розмах оцінок, бали
1	Ініціативність	1,9	83,55	0,223	35
2	Організованість	2,4	82,15	0,219	40
3	Прагматизм	2,8	76,45	0,203	39
4	Доброзичливість	3,7	67,2	0,178	41
5	Харизматичність	4,2	62,25	0,165	49
№	Завдання 2. Характеристики	Середній ранг	Середній бал	Середня вага	Розмах оцінок, бали
1	Креативність	1,8	85,00	0,229	27
2	Компетентність	1,9	82,75	0,222	37
3	Стресостійкість	3,1	74,40	0,200	24
4	Рішучість	3,9	65,70	0,176	35
5	Об'єктивність	4,1	62,15	0,167	45
№	Завдання 3. Характеристики	Середній ранг	Середній бал	Середня вага	Розмах оцінок, бали
1	Комунікабельність	1,7	86,30	0,225	26
2	Харизматичність	1,9	85,85	0,224	20
3	Нестандартне мислення	3,0	76,90	0,201	33
4	Справедливість	3,9	70,50	0,183	37
5	Принциповість	4,4	62,50	0,161	31

Примітка: сформовано автором за результатами експертного оцінювання

Обґрунтуванням ефективності методу соціомаппінгу стали результати проведеного дослідження з визначення формального та неформального лідера мережі підприємства. Узгодженість думок експертів визначалася за допомогою коефіцієнта конкордації:

$$K_{\text{кон}} = \frac{12 \sum_{j=1}^n d_j^2}{m^2 (n^3 - n) + m \sum_{i=1}^m T_i}, \quad (1)$$

де n – кількість характеристик; m – кількість експертів; d_j – відхилення суми від середньої суми; T_i - результати проміжних розрахунків.

Відхилення суми від середньої суми (d_j) визначається за формулою:

$$d_j = S_j - \frac{\sum_{j=1}^n S_j}{n}, \quad (2)$$

де S_j – сума рангів, i визначається за формулою:

$$S_j = \sum_{i=1}^m R_{ij}, \quad (3)$$

де R_{ij} – матриця оцінок факторів експертами.

Результати проміжних розрахунків (T_i) визначається за формулою:

$$T_i = \sum_{i=1}^L (t_i^3 - t_i), \quad (4)$$

де L – кількість груп зв'язаних (однакових) рангів; t_i – кількість зв'язаних рангів у кожній групі.

Проаналізувавши та оцінивши ключові особистісні поведінкові характеристики при виборі формального та неформального лідера, необхідні для виконання трьох пріоритетних завдань підприємства, визначено вагомість кожної характеристики методом інтегральної оцінки:

$$K = \frac{\sum_{i=1}^n \alpha_i k_i}{n}, \quad (5)$$

де K – інтегральна оцінка характеристик, бали; k_i – оцінка i – ї характеристики, α_i – вагомість i – ї характеристики; n – кількість характеристик в групі.

Для оптимального формування кадрового резерву для майбутнього виконання цих пріоритетних завдань запропонована модель задачі про призначення:

$$L(X) = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m c_{ij} x_{ij} \rightarrow \max; \quad (6)$$

$$\begin{cases} \sum_{j=1}^m x_{ij} = 1 \quad (i = \overline{1, n}); \\ \sum_{i=1}^n x_{ij} = 1 \quad (j = \overline{1, m}); \\ x_{ij} = \begin{cases} 0, & (i = \overline{1, n}; j = \overline{1, m}), \\ 1, & \end{cases} \end{cases}$$

де $L(X)$ - загальна оцінка характеристики працівників; n – кількість працівників, які претендують на зарахування в кадровий резерв; m – кількість місць в резерві;

c_{ij} – компетенція i – го працівника при роботі на j – й посаді; x_{ij} – факт призначення або непризначення працівника a_i в резерв посади;

Особливістю вирішення цієї задачі є моделювання системи переваг для виконання поставлених завдань, спрямованих на управління поведінкою персоналу.

Підкреслено, що в умовах загострення кризових явищ зростає необхідність посиленого використання контрольної-регулювальної функції менеджменту у всіх сферах діяльності підприємства, в тому числі і в управлінні поведінкою персоналу. Через систему нормативно-правових розпоряджень формується внутрішнє інституційне середовище підприємства, яке має свою структуру й організаційно-методичне забезпечення і дає змогу регулювати поведінку персоналу. У зв'язку з цим, обґрунтовано необхідність формування внутрішнього інституційного середовища як системи формальних і неформальних норм, правил поведінки персоналу підприємства та відповідальності за їх виконання і запропоновано організаційно-методичне забезпечення управління поведінкою персоналу. Зроблено висновок, що створення такого середовища сприятиме зниженню трансакційних витрат, зокрема зумовлених опортуністичною поведінкою та зміною умов підпорядкування нормативно-розпорядчим документам.

Обґрунтовано, що розвиток інтеграційних процесів та утворення транснаціональних корпорацій зумовлюють необхідність у дослідженні крос-культурного менеджменту персоналу та формування міжнаціональної корпоративної культури. З огляду на це, у дисертації запропоновані такі складові крос-культурної продуктивності комунікацій: емоційна (культурна обізнаність, особисті настановки, управління стресами); когнітивна (демонстрація самопізнання, ціннісні орієнтації, демонстрація знань про інші культури); комунікаційна (гармонізація відносин, ефективна комунікація, успіх у крос-культурному середовищі), які повинні стати основою формування корпоративної культури як важливого інструментарію впливу на поведінку персоналу.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі представлено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення науково-прикладного завдання, що полягає в розвитку теоретичних і методичних положень щодо управління поведінкою персоналу підприємства на засадах корпоративної культури. Результати досліджень дають змогу зробити такі висновки:

1. У дисертації обґрунтована доцільність управління поведінкою персоналу на засадах корпоративної культури, враховуючи що сьогодні управління поведінкою персоналу, як новий науковий напрямок у системі менеджменту, розвивається в контексті соціокультурологічної парадигми управління. Запропоновано концептуальну модель управління поведінкою персоналу, яка логічно поєднує теоретичні аспекти із прикладними механізмами управління поведінкою персоналу та відображає нову якість людського ресурсу.

2. Відсутність єдності у трактуванні багатьох понять, пов'язаних із управлінням персоналу, зумовлює необхідність розвитку понятійно-категоріального апарату, зокрема поняття «управління поведінкою персоналу». З огляду на це, запропоновано авторське визначення управління поведінкою персоналу як спрямовувального та

безперервного процесу впливу на соціально-психологічні і ментальні установки людини, який дозволяє побудувати успішну модель, збереження та ефективного використання людського ресурсу в рамках однієї організації для виконання її цілей та місії. Таке визначення, на відміну від загальноприйнятих, органічно поєднує управлінський та соціально-психологічний аспекти та має прикладне спрямування в роботі менеджменту у контексті мотиваційного важеля.

3. Запропоновано класифікацію видів поведінки персоналу шляхом доповнення новими класифікаційними ознаками, зокрема: ініціативність, ступінь визначення, ступінь свободи, ступінь конфліктогенності, ступінь ідентичності. Практичне значення класифікації полягає у тому, що вона дозволяє менеджерам оцінювати поведінку персоналу, визначати здатність працівника працювати в команді, ступінь конфліктності, рівень креативності й активності, що послужить основою для вироблення ефективної мотиваційної політики та використання службою управління персоналом нових управлінських технологій.

4. Більшість методів оцінювання діяльності персоналу орієнтована на групи працівників, а не на індивідуалістичний підхід до оцінювання персоналу. Сутність цих методів здебільшого полягає в оцінці трудової діяльності персоналу, а основною метою оцінювання персоналу є виявлення переваг та недоліків, забезпечення правильного підбору, розстановка та використання працівників відповідно до професійної підготовки та досвіду праці. У зв'язку з цим, запропоновано інтегрований підхід до вибору методу оцінювання поведінки персоналу на основі синтезу п'яти сучасних методів індивідуальної оцінки поведінки персоналу, який керівники підприємства можуть успішно використовувати в своїй діяльності для аналізу рівня сумісності працівників, рівня згуртованості, приналежності, ступеня конфліктогенності, стилю поведінки управлінського персоналу.

5. Для успішного управління організаційними процесами необхідно робити акцент на важливості прямого впливу на персонал, що, своєю чергою, вимагає дослідження та оцінювання системи факторів впливу на поведінку персоналу. Крім того, менеджерам, економістам і фінансистам необхідно врахувати всі ключові процеси стратегічного управління людськими ресурсами крізь вектор впливу зовнішніх факторів. З цією метою доповнено класифікацію факторів, що впливають на поведінку персоналу і оцінено ступінь їхнього впливу на підприємствах: ТзОВ "Леоні Ваерінг УА ГМБХ", ТОВ "Діскавері – Бурове обладнання Україна", ВАТ "Дрогобицький завод автомобільних кранів", ВАТ "Дрогобицький машинобудівний завод", ВАТ "Концерн - Електрон". За результатами дослідження встановлено домінуючий вплив економічного стану, технологічно-інноваційного розвитку та локальних умов ринку праці серед факторів зовнішнього середовища і пріоритетності факторів мотиваційних передумов, умов праці та системи менеджменту, які належать до групи внутрішнього середовища.

6. При формуванні ефективної системи управління поведінкою персоналу необхідний дієвий інструмент у моделюванні оптимальних процесів в мікросередовищі персоналу, який би враховував всі соціально-психологічні чинники, культурні та поведінкові особливості комунікацій. З цією метою керівникам

кадрових служб запропоновано метод соціомапінгу, який ґрунтується на моделі нечітких множин, і дає змогу визначати рівень приналежності до формальних та неформальних груп персоналу; прогнозувати майбутню оптимальну поведінку персоналу, використовуючи запропоновану класифікацію видів поведінки; аналізувати поведінкові особливості організаційної поведінки та формування субкультур всередині організації для планування їхньої командної ефективної діяльності; підвищувати ефективність персоналу, використовуючи переваги неформальної мережі. Метод соціомапінгу реалізовано на підприємствах: ТзОВ “Леоні Ваерінг УА ГМБХ”, ВАТ “Концерн - Електрон”, ТОВ “ЦВГ Україна”. Результати дослідження показали, що існують істотні відмінності середнього ступеня приналежності у формальних та неформальних мережах ТзОВ “Леоні Ваерінг УА ГМБХ” та ТОВ “ЦВГ Україна”, що свідчить про відмінності рівня згуртованості колективу, а відносно низький ступінь приналежності обох досліджуваних підприємств, підтверджує неефективність впроваджені корпоративної культури. Обґрунтовано доцільність використання моделі задачі про призначення як доповнення до методу соціомапінгу для вирішення пріоритетних завдань, спрямованих на підвищення ефективності управління поведінкою персоналу, і рекомендовано службі управління персоналом для практичного використання.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Наукові праці, в яких опубліковані результати дисертації

1. 1. Публікації у наукових фахових виданнях України

1. Космина Ю. М. Аналізування факторів, які впливають на поведінку персоналу підприємства в сучасних ринкових реаліях / Ю.М. Космина // Вісник НУ “Львівська Політехніка”, серія “Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку”. – 2013. - №778. – С. 64-67.
2. Космина Ю.М. Роль організаційної культури на різних етапах життєвого циклу підприємства / Ю.М. Космина // Вісник Одеського Національного Університету ім. Мечникова, серія “Економіка”. – 2014. – Том 19, вип. 1. – С. 175-177.
3. Космина Ю.М. Інтеграція внутрішнього маркетингу в організаційну культуру організації / Г.М. Захарчин, Ю.М. Космина // Науковий вісник Національного університету “Львівська Політехніка” №749. – Львів: Видавництво НУЛП. - 2012. – С. 38-42. *(Особистий внесок автора: запропоновано концептуальні засади інтеграції внутрішнього маркетингу в організаційну культуру організації).*
4. Космина Ю.М. Оцінювання ефективності програм навчання персоналу в контексті організаційної поведінки / Р.О. Винничук, Ю.М. Космина // Вісник Херсонського державного університету, серія “Економічні науки”. – 2014. – Частина 1, вип. 9-1. – С. 98-102. *(Особистий внесок автора: проаналізовано новітні методи оцінювання програм навчання персоналу в контексті організаційної поведінки).*
5. Космина Ю.М. Інституційні аспекти управління поведінкою персоналу підприємства / Г.М. Захарчин, Ю.М. Космина // Вісник Миколаївського національного університету, серія “Глобальні та національні проблеми економіки”.

– 2015. - №4. – С. 142-146. *(Особистий внесок автора: окреслено вплив інституційних аспектів на управління поведінкою персоналу підприємства).*

6. Космина Ю.М. Трансформація функцій управління поведінкою персоналу підприємства в сучасних умовах / Г.М. Захарчин, Ю.М. Космина // Вісник Одеського Національного Університету ім. Мечникова, серія “Економіка”. – 2015. – Том 20, вип. 6. – С. 177-180. *(Особистий внесок автора: розвинуто класифікацію функцій управління поведінкою персоналу підприємства).*

1.2. Праці у наукових періодичних виданнях іноземних держав та у виданнях України, які внесені до міжнародних наукометричних баз даних

7. Kosmyna Y. Conceptual approaches towards personnel behavior management of Ukrainian industrial enterprise / Y. Kosmyna, G. Zakharchyn // International Journal of Business and Social Research. – 2014. – No 4. – Vol. 5. – P. 131-136. (Міжнародні наукометричні бази даних: Index Copernicus, BASE, Google Scholar). *(Особистий внесок автора: розвинуто концептуальні підходи до управління поведінкою персоналу на машинобудівних підприємствах України).*

8. Космина Ю.М. Економічні чинники управління поведінкою персоналу машинобудівних підприємств у сучасних умовах / Г.М. Захарчин, Ю.М. Космина // Бізнес Інформ. – 2014. – №4. – С. 257-262. * *(Особистий внесок автора: проаналізовано ключові економічні чинники впливу на поведінку персоналу підприємства).*

9. Kosmyna Y. Application of modern methods of sociometric analysis for modelling personnel optimal behavior at the enterprise / Y. Kosmyna, G. Zakharchyn // Economics, entrepreneurship, management. – 2014. - № 2. – P. 33-38. *(Особистий внесок автора: запропоновано новітній метод моделювання оптимальної поведінки персоналу підприємства).*

2. Опубліковані праці апробаційного характеру

10. Космина Ю.М. Крос-культурні комунікації в умовах глобалізації / Г.М.Захарчин, Ю.М. Космина // Корпоративна культура організацій ХХІ століття. Стан і перспективи розвитку: Збірник наукових праць. – Краматорськ: ДДМА. - 2012. – 216 С. *(Особистий внесок автора: окреслено переваги використання крос-культурного менеджменту в управлінні поведінкою персоналу).*

11. Космина Ю.М. Організаційна поведінка у менеджменті вітчизняних підприємств / Ю.М. Космина // Тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції [«Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика»], – Луцьк: Видавництво ВНУ ім. Лесі Українки, 2012. – 322 С.

12. Космина Ю.М. Внутрішній маркетинг як чинник організаційної поведінки / Ю.М. Космина // Тези доповідей ІХ міжнародної науково – практичної конференції [“Маркетинг та логістика в системі менеджменту”] – Львів, 2012. – С. 32.

13. Космина Ю.М. Економічні аспекти культури управління у контексті вітчизняного ринку праці / Ю.М. Космина // Тези доповідей науково – практичної

* стаття також відноситься до наукового фахового видання України

конференції [“Культура управління в системі розвитку економіки України”] – Львів: Видавництво ЛНУ ім. І. Франка, 2013. – С. 70.

14. Космина Ю.М. Ефективність організаційної культури в управлінні поведінкою персоналу / Ю.М. Космина // Тези доповідей міжнародної науково – практичної конференції [“Розвиток економік Євросоюзу”] – Краматорськ, 2013. – С. 16.

15. Космина Ю.М. Специфіка мотивування персоналу на різних стадіях життєвого циклу організації / Ю.М. Космина // Тези доповідей міжнародної науково – практичної конференції [“Міжнародна практика економічного розвитку країни”] – Сімферополь, 2013. – С. 41.

16. Космина Ю.М. Менеджмент організаційної культури в умовах трансформації ринку праці / Ю.М. Космина // Тези доповідей 18-ї міжнародної науково – практичної конференції [“Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія та практика”] – Луцьк, 2013. – С. 203.

17. Космина Ю.М. Сучасні підходи до аналізування факторів впливу на поведінку персоналу / Ю.М. Космина // Тези доповідей всеукраїнської науково – практичної конференції [“Управління персоналом у системі менеджменту організацій: тенденції та перспективи розвитку”] – Славське: 2013. – С. 85-87.

18. Космина Ю.М. Планування організаційної поведінки в контексті організаційної культури підприємства / Г.М. Захарчин, Ю.М. Космина // Прогнозування соціально – економічного розвитку національної економіки: матеріали міжнародної науково – практичної конференції Центру економічних досліджень та розвитку. – Одеса, 2014. – с. 37-40. *(Особистий внесок автора: охарактеризовано основні етапи планування організаційної поведінки підприємства).*

19. Космина Ю.М. Аналіз впливу економічних факторів на поведінку персоналу підприємства / Ю.М. Космина // Проблеми сучасної економіки: матеріали четвертої науково – практичної конференції Східноукраїнського інституту економіки та управління. – Донецьк, 2014. – С. 63-65.

20. Космина Ю.М. Корпоративна соціальна відповідальність: основні виклики та завдання / Ю.М. Космина // Тези доповідей всеукраїнської науково-практичної конференції [“Безпека українського народу в ХХІ столітті: проблеми, виклики, рішення”] – Львів: 2015. – С. 72-73.

АНОТАЦІЯ

Космина Ю.М. Управління поведінкою персоналу підприємства на засадах корпоративної культури. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка і управління підприємствами, Національний університет “Львівська політехніка” Міністерства освіти і науки України, Львів, 2016.

У дисертаційній роботі висвітлено теоретичні та методико-прикладні підходи

до управління поведінкою персоналу підприємства на засадах корпоративної культури. Розкрито фундаментальні поняття управління поведінкою персоналу та їх зміст. Запропоновано концептуальний підхід до управління поведінкою персоналу, який відображає культурологічну складову впливу на поведінку персоналу через ціннісні орієнтації людини. Розвинуто класифікацію видів поведінки персоналу і класифікацію факторів, що впливають на поведінку персоналу підприємства у розрізі зовнішнього і внутрішнього середовища. Запропоновано методичні підходи до оцінювання поведінки персоналу підприємства. Розроблено підхід до моделювання ефективної поведінки персоналу підприємства в умовах змін за допомогою методики соціомапінгу та використання задачі про призначення для формування кадрового резерву, спрямованого на вирішення пріоритетних завдань щодо управління поведінкою персоналу підприємства. Сформовано систему організаційно – методичного забезпечення управління поведінкою персоналу в контексті формування внутрішнього інституційного середовища підприємства. Обгрунтовано вплив крос – культурних комунікацій на управління поведінкою персоналу.

Ключові слова: управління поведінкою персоналу, організаційна поведінка, корпоративна культура, крос – культурна комунікація, моделювання оптимальної поведінки, соціомапінг.

ANNOTATION

Kosmyna Y.M. Personnel behavior management on the principles of corporate culture. – On the rights of manuscript.

Dissertation for the scientific degree of candidate of economic sciences in speciality 08.00.04 – economics and management of enterprises (by the types of economic activity) – Lviv Polytechnic National University of Ministry of Education and Science of Ukraine, Lviv, 2016.

Actuality of the theme is generally determined by the dynamic and unpredictable changes in the social and socio-economic processes that dispose the need for finding the optimal management technologies for timely and efficient response to external stimuli. Nowadays is no longer enough to be regulated only by an established economic criteria, since the conditions of cross-cultural cooperation and rapid exchange of information is affecting society and company's performance first and foremost depends on the human resource intellectual capacity and the influence of socio-cultural factors on its behavior.

The purpose of the thesis is the development of theoretical, methodical and applied principles of personnel behavior management on the principle of corporate culture, using social network analysis methods and techniques.

In the first chapter "Theoretical and practical aspects of personnel behavior management on the principles of corporate culture" proposed the conceptual approach to personnel behavior management; determined the essence of personnel behavior management, through cultural and sociopsychological factors and displayed its role in the management system; the classification of personnel behaviors is developed; the relationship of organizational behavior with the personnel behavior is revealed.

The necessity of consideration of personnel behavior management as a new scientific direction, which is developing in the context of socio-cultural paradigm is justified in the thesis. The feasibility of personnel behavior review and assessment in terms of corporate culture confirmed the polysemantic meaning of culture, which is indicated in the thesis.

Emphasized that personnel behavior management is an important condition for efficient operation of enterprises, in this context determined the role personnel behavior management in general system of management.

Starting from the basic functions of management, such as: planning, organizing, motivating, monitoring and control, we built specific function of personnel behavior management, planning of personnel development; organizing recruitment, personnel training and development; motivating personnel creativity; monitoring the effectiveness of resistance to change; regulation personnel behavior management processes and social stability.

In the second chapter "Analysis and evaluation of internal and external conditions of personnel behavior management" analyzes the factors of internal and external environment that influence the human resource behavior; the analysis of machine building companies in order to identify their financial opportunities impact on the personnel behavior is performed; the assessment of human resource behavior approaches and methods is suggested.

During the study of factors influencing the personnel behavior in the thesis suggested the sequence of personnel behavior management strategic planning stages and classification of factors influencing the personnell behavior with their further priority assessment.

To the group of external factors we include: the political climate, economic situation, legal environment, socialization processes, cultural trends, environment, integration, globalization, religious background, demographic trends, technological development and innovation, factors of personnel outsourcing, organizations and associations of workers, local labor market conditions, institutional rules. Among the factors of internal environment we justified: the structure of staff requirements, working conditions, psychological situation, human value orientation, corporate culture, organizational climate, management system, motivational premise, mercantile factor, career growth satisfaction, factor of social equality, ethical factors and competition.

On the basis of classification of external and internal factors of influence of personnel behavior, we carried out factorial and correlation analysis in order to determine their priority degree in the corporate type enterprises.

In the third chapter "The improvement of company's work in order to improve efficient personnel behavior on the basis of corporate culture," the approach of optimal personnel behavior modeling in the conditions of change is proposed; the system of personnel behavior management organizational methods in terms of the company's internal institutional environment is designed; the influence of cross-cultural communication on personnel behavior management is justified.

It is noted that during the formation of the personnel behavior management system it is necessary to have an effective instrument in modeling of personnel optimal

microenvironment processes which would take into account all the social and psychological factors, cultural and behavioral characteristics of communication. For this purpose, the dissertation propose an effective approach to personnel behavior modeling in terms of changes, using the method of sociomapping through a combination of components of the corporate culture, taking into account all socio-cultural factors of informal, formal and cultural networks among personnel in the company.

Key words: personnel behavior management, organizational behavior, corporate culture, cross-cultural communication, modeling of optimal personnel behavior, sociomapping.

АННОТАЦИЯ

Космина Ю.М. Управление поведением персонала предприятия на основе корпоративной культуры. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Национальный университет “Львівська політехніка”, Министерства образования и науки Украины, Львов, 2016.

В диссертационной работе освещены теоретические и методико-прикладные подходы к управлению поведением персонала предприятия на основе корпоративной культуры. Раскрыты фундаментальные понятия управления поведением персонала и их содержание. Развито классификацию видов поведения персонала и классификация факторов, влияющих на поведение персонала предприятия в разрезе внешней и внутренней среды. Разработан подход к моделированию эффективного поведения персонала предприятия в условиях изменений с помощью методики социомappingа и использования задачи о назначении для формирования кадрового резерва, направленного на решение приоритетных задач по управлению поведением персонала предприятия. Обосновано влияние кросс-культурных коммуникаций на управление поведением персонала.

Ключевые слова: управление поведением персонала, организационное поведение, корпоративная культура, кросс-культурная коммуникация, моделирование оптимального поведения, социомapping.