

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

КОВАЛЬОВА ВІКТОРІЯ ІВАНІВНА

УДК 331.108.2 (043.3)

**УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ ВИРОБНИЧОЇ
ОРГАНІЗАЦІЇ**

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

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2008

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі соціології та психології управління Харківського національного економічного університету Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Дороніна Майя Степанівна
Харківський національний економічний університет,
завідувач кафедри соціології та психології управління

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Лепейко Тетяна Іванівна
Харківський національний економічний університет,
завідувач кафедри менеджменту та бізнесу

кандидат економічних наук
Синицька Олена Іванівна
Вінницький торговельно-економічний інститут Київського
національного торговельно-економічного університету,
доцент кафедри економіки підприємництва та менеджменту

Захист відбудеться "03" липня 2008 р. о 13-⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр Д 64.055.01 у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61001, м. Харків, просп. Леніна, 9-а.

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

Автореферат розісланий "02" червня 2008 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

О. М. Ястремська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Серед багатьох практичних проблем менеджменту виробничих організацій в останні роки особливого значення набувала проблема ефективного управління персоналом. Хоча цей напрям менеджменту вже давно став спеціалізованим, сьогодні найбільш актуальним є його поведінковий аспект. Зважаючи на інтенсифікацію процесів фемінізації ринку праці і на той факт, що поведінка жінки й поведінка чоловіка суттєво відрізняється за змістом і факторами, які її формують, важливим є застосування гендерного підходу до управління персоналом. Як показують дослідження останніх років, саме в цих особливостях закладений величезний особистісний потенціал, ігнорування якого стає небезпечним для підприємства. Саме з цих позицій потребує наукового обґрунтування перелік факторів, які впливають на активність творчих працівників виробничої організації, розроблення нових механізмів її впорядкування.

Методологічні засади дослідження управління поведінкою персоналу було закладено в наукових працях таких видатних учених, як Г. Беккер, Т. Веблен, Д. Мак-Грегор, К. Маркс, А. Маслоу, Е. Мейо, Г. Саймон, Ф. Тейлор та ін. Вагомий внесок у розробку теоретичних і практичних засад управління поведінкою персоналу зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Д. Аккер, І. Бажин, К. Девіс, М. Дороніна, Т. Лепейко, Л. Маллінз, М. Наумов, Д. Ньюстром, О. Синицька, В. Ядов, О. Ястремська та ін.

Аналіз поданих у літературі концепцій дозволив оцінити проблему управління поведінкою персоналу в різних системах координат і зробити висновок, що методичне забезпечення вирішення цієї проблеми в організації потребує уточнення в частині використання гендерного підходу. Недостатньо дослідженими залишаються такі проблеми, як систематизація зовнішніх і внутрішніх факторів, що формують поведінку персоналу різної статі в організації, методичне забезпечення діагностики та прогнозування типової поведінки жінки у виробничій організації, організаційне забезпечення управління поведінкою персоналу.

Актуальність зазначених проблем визначила вибір теми дисертації, мету й завдання роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана згідно з планами наукових досліджень кафедри соціології та психології управління Харківського національного економічного університету за темами: «Управління розвитком економічного та соціального потенціалу» (номер державної реєстрації 0104U003842), «Розвиток управління поведінкою виробничої організації (методологічні, теоретичні та практичні засади)» (номер державної реєстрації 0104U008654). При виконанні цих досліджень особисто автором було розроблено типологізацію жінок як передумову моделювання їх поведінки на ринку праці, теоретично обґрунтовано основу розвитку менеджменту поведінки організацій, а також запропоновано методичне забезпечення діагностики поведінки жінки на ринку праці.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є подальший розвиток теоретико-методичних положень з управління поведінкою персоналу машинобудівних підприємств через активізацію впливу факторів, що її формують.

Для досягнення поставленої мети в процесі дослідження було сформульовано та вирішено такі завдання:

аналіз еволюції теоретичних основ і проблем управління персоналом у контексті ускладнення моделі людини у виробничій організації;

обґрунтування актуальності та особливостей науково-методичного переходу на поведінкову модель управління персоналом машинобудівного підприємства з урахуванням гендерного аспекту;

підтвердження наявності процесів фемінізації ринку праці;

систематизація зовнішніх та внутрішніх факторів формування поведінки персоналу машинобудівного підприємства, які потребують першочергового дослідження;

обґрунтування посилення вимог працедавців на ринку праці до поведінкових характеристик найманих працівників з урахуванням гендерного аспекту;

аналіз особливостей залучення жінок до професійної діяльності з урахуванням орієнтації їх поведінки в економічному середовищі;

розроблення методичного забезпечення комплексної діагностики лідерського потенціалу керівника колективу та організаційної культури як факторів формування поведінки персоналу;

розроблення методичних рекомендацій щодо управління трудовою поведінкою персоналу;

розроблення і практична перевірка методичного забезпечення формування системи заходів щодо створення розвитку управління поведінкою персоналу машинобудівного підприємства.

Об'єкт дослідження – поведінка персоналу організації.

Предмет дослідження – методичне забезпечення діагностики та активізації факторів управління поведінкою персоналу машинобудівних підприємств з урахуванням гендерних відмінностей.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою дисертації є положення теорії управління, дослідження вітчизняних і зарубіжних учених.

У процесі дослідження було використано такі методи: *теоретичного узагальнення, аналізу та синтезу* – для обґрунтування й уточнення об'єкта дослідження, його складових, завдань та інструментів, для аналізу еволюції теоретичних підходів до управління персоналом; *системного підходу* – для аналізу факторів, що формують поведінку персоналу різної статі; *систематизації, класифікації* – при визначенні системи зовнішніх та внутрішніх факторів, які впливають на поведінку персоналу машинобудівних підприємств; *метод контент-аналізу* – для дослідження зовнішнього середовища, що впливає на поведінку персоналу; *індукції та дедукції* – для типологізації спрямованості поведінки жінок в економічній системі; *експертних оцінок та багатовимірного статистичного аналізу* – для діагностики гендерних особливостей сприйняття персоналом цінностей організаційної культури та актуальних характеристик лідерського потенціалу керівника колективу; *факторний аналіз* – для виявлення системи факторів, які формують поведінку персоналу.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретичному дослідженні передумов і розробленні методичного забезпечення діагностики факторів управління поведінкою персоналу з урахуванням гендерних відмінностей.

Конкретно в роботі одержано такі наукові результати:

вперше:

запропоновано систему факторів (особистісних, зовнішнього та внутрішнього середовища організації) та їх характеристик, діагностика й оцінка яких дозволяє коригувати поведінку персоналу виробничої організації різної статі;

на основі адаптованої до предметної області дослідження технології контент-аналізу встановлено посилення вимог працедавців до поведінкових характеристик претендентів на робочі місця у виробничій організації з урахуванням їх статі;

удосконалено:

методичне забезпечення визначення особливостей орієнтації поведінки жінок в економічному середовищі, яке, на відміну від існуючих, враховує їх типологізацію за віком і спрямованістю на професійну діяльність у виробничій організації;

методичне забезпечення діагностики гендерних особливостей сприйняття персоналом машинобудівного підприємства цінностей організаційної культури та актуальних характеристик лідерського потенціалу керівника колективу (завдяки використанню методів багатовимірного аналізу), яке, на відміну від існуючих, має комплексний характер, а отже, завдяки цьому дає змогу посилити конструктивність впливу на поведінку персоналу різної статі;

набуло подальшого розвитку:

обґрунтування актуальності й особливостей науково-методичного забезпечення переходу на поведінкову модель управління персоналом виробничої організації, яке, на відміну від існуючих, враховує останні концепції дослідження тенденцій фемінізації робочої сили, що формуються під впливом вивільнення жінки від домашньої праці і посилення впливу її поведінкових характеристик на ефективність управління персоналом машинобудівного підприємства;

методичні рекомендації щодо управління трудовою поведінкою персоналу з використанням етичних інструментів (психологічного контракту, морального, етичного чи корпоративного кодексу), що, на відміну від існуючих, враховують етап життєвого циклу колективу, передбачають попередню діагностику готовності працівників до їх позитивного сприйняття і на цій основі розроблення реальних рекомендацій щодо коригування їх поведінки.

Практичне значення одержаних результатів. Результати дисертаційного дослідження використано на підприємствах України у формі методичних рекомендацій щодо проведення діагностики організаційної культури та лідерства; формування й упровадження етичного інструментарію підприємства з урахуванням гендерних відмінностей персоналу як важливого інструменту управління поведінкою персоналу; запропоновано функції з управління поведінкою персоналу між структурними підрозділами підприємства.

Ці розробки доведені до рівня практичних пропозицій і сценаріїв використання у ТОВ «АГРОІМПОРТ» (м. Харків, довідка про використання результатів від 03.08.2006 р. № 444), ТОВ «VESTA» (м. Харків, акт впровадження результатів від 11.10.2006 р. № 514), ЗАТ «Українське конструкторсько-

технологічне бюро підшипникової промисловості» (м. Харків, акт впровадження результатів від 06.09.2006 р. № 2-52/37), ВАТ «Турбоатом» (м. Харків, акт впровадження результатів від 14.10.2006 р. №1-40/24-299)

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною завершеною роботою, в якій викладено авторський підхід до розв'язання наукової проблеми – управління поведінкою персоналу виробничої організації. Наукові положення, висновки та рекомендації, які виносяться на захист, одержано автором самостійно. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертаційній роботі використано лише ті положення, які є результатом особистого внеску здобувача.

Апробація результатів дисертації. Основні положення й висновки, викладені в дисертації, доповідалися на 9 науково-практичних конференціях, зокрема, на: 4-й Міжнародній міждисциплінарній науково-практичній конференції «Жінки в науці та освіті» (Харків, 2003); Міжнародній науково-практичній конференції «Динаміка наукових досліджень 2004» (Дніпропетровськ, 2004); Всеукраїнській науковій конференції «Проблеми гендерної політики в Україні» (Харків, 2005); Міжнародній науково-практичній конференції «Формування, використання та розвиток управлінського потенціалу» (Луганськ, 2005); Науково-практичній конференції «Проблеми організації та планування інноваційної діяльності підприємств» (Харків, 2005); 6-й Міжнародній міждисциплінарній науково-практичній конференції «Жінки в науці та освіті» (Харків, 2005); Міжнародній науково-методичній конференції «Соціально-психологічні технології управління персоналом» (Харків, 2006); 5-й Всеукраїнській науково-практичній конференції «Менеджмент підприємницької діяльності» (Сімферополь, 2007); 8-й Міжнародній науково-практичній конференції «Теорія і практика сучасної економіки» (Черкаси, 2007).

Публікації. Основні результати й висновки дисертації знайшли відображення в 14 наукових працях, 5 з яких опубліковано у фахових наукових виданнях, затверджених ВАК України. Загальний обсяг публікацій – 3,61 ум.-друк. арк., особисто автору належить 2,55 ум.-друк. арк.

Структура й обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків і списку використаних джерел. Роботу викладено на 275 сторінках машинописного тексту, містить 45 таблиць – на 54 сторінках, з них 2 на 2 повних сторінках, 53 рисунка на 49 сторінках, з них 1 на 1 повну сторінку, 15 додатків – на 51 сторінках, список використаних джерел із 186 найменувань – на 17 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить 204 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі розкрито актуальність теми дисертаційної роботи, сформульовано мету і завдання, визначено об'єкт і предмет дослідження, наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, подано інформацію про апробацію та впровадження результатів дослідження.

У першому розділі – «Теоретичні та практичні передумови розвитку управління поведінкою персоналу сучасної виробничої організації» – визначено проблеми управління персоналом у контексті ускладнення його природи; доведено актуальність переходу на поведінкову модель управління персоналом виробничої

організації з урахуванням гендерного аспекту; проаналізовано особливості еволюції уявлень про жінку як суб'єкт економічного життя, обґрунтовано наявність ознак фемінізації ринку праці.

У процесі дослідження еволюції шкіл управління і моделей організації було встановлено, що на сучасному етапі розвитку менеджменту посилюється роль соціально-психологічних координат існування виробничої організації. Цей факт зумовлює необхідність уведення в дію нових джерел активізації та впорядкування поведінки людини в економічному середовищі. У дисертації на основі узагальнення різних концепцій управління персоналом обґрунтовано необхідність уточнення сутності цього управління у зв'язку з ускладненням моделі людини в економічній системі, пов'язаним з інтенсифікацією розвитку постіндустріальної моделі цивілізації (табл. 1).

Таблиця 1

Еволюція моделей людини в організації

Період	Домінуючі потреби людини, які вона хоче реалізувати на робочому місці	Модель людини в організації	Основний об'єкт уваги в управлінні персоналом
1980–1990 рр.	Самореалізація	Людина, що розвивається	Ротація кадрів, ділова активність людини в організації
1990–2000 рр.	Розширення можливостей адаптації до нестійких умов виробництва	Людина підприємлива	Перманентні зміни в якісному складі персоналу, ліквідація дефіциту кваліфікованих кадрів
2000–сучасний період	Набуття нових знань і швидке їх використання на практиці	Людина комплексна	Своєчасна реакція персоналу на кризові ситуації, поведінка власників людського капіталу

Узагальнення змісту нових моделей людини в організації дає підстави стверджувати, що подальший розвиток концепцій менеджменту необхідно орієнтувати на дослідження її поведінки і розроблення відповідних теоретико-методичних основ управління. Нові проблеми менеджменту вимагають уточнення сутності та змісту понять, серед яких «персонал», «поведінка», «управління поведінкою».

В дисертації обґрунтовано доцільність використання такого визначення поняття «персонал»: «Персонал – це люди з їх особистими проблемами, які взаємодіють у досить складному просторі виробничої організації, що підсилює навантаження на їх емоційно-психологічний стан». При управлінні ними необхідно враховувати властиві працюючій людині індивідуальні якості – соціальні, психологічні, професійні, мотиваційні, а також гендерні. Необхідність врахування останнього аспекту дослідження персоналу виробничої організації підкреслюється багатьма сучасними вченими-економістами, серед яких можна віділити І. Бажина, О. Баєву, Д. Аккера, Дж. Ньюстрома, К. Девіса та ін. Поведінка в дисертації розглядається як процес взаємодії людини з навколишнім середовищем, що пов'язаний з її зовнішньою та внутрішньою активністю. Управління поведінкою – це різновид управлінської діяльності, в якій використовуються спеціальні інструменти

впливу на творчу активність працівника, групи, організації в цілому і яка дозволяє підвищити надійність досягнення особистих, групових та організаційних цілей.

Поведінковий аспект управління персоналом вимагає обов'язкового врахування керівниками колективів гендерних відмінностей у поведінці персоналу, а отже, і в способах управління нею. Про це свідчать результати проведеного в дисертації аналізу думок провідних учених, які працюють над проблемами в даній предметній області менеджменту, і спеціалістів, що мають справу з управлінням персоналом (118 осіб). Від 85 до 95% експертів відзначили той факт, що поведінка персоналу сьогодні суттєво впливає на результати діяльності підприємств, що трудова поведінка та її мотивація мають гендерні відмінності, а також що в управлінні поведінкою необхідно використовувати особливі інструменти. А це, в свою чергу, потребує змін у технологіях управління персоналом.

Ефективний науково-практичний інструментарій управління поведінкою персоналу необхідно розробляти з орієнтацією на технології різних наукових напрямів – психології, антропології, соціології, економічної соціології та соціальної психології.

Аналіз останніх статистичних даних свідчить про те, що в Україні спостерігаються тенденції фемінізації ринку праці (на ринку праці жінки становлять 52% робочої сили і цей відсоток постійно зростає), а отже, поповнення персоналу в організаціях буде пов'язане із залученням до професійної діяльності жінок.

У другому розділі – «Аналіз і розроблення методичного забезпечення для визначення та оцінки внутрішніх і зовнішніх умов і факторів управління поведінкою персоналу» – систематизовано систему факторів, які формують поведінку персоналу у виробничій організації; розроблено технологію використання контент-аналізу адаптовану для аналізу вимог працедавців і пропозицій носіїв робочої сили; визначено характеристики поведінки, вмінь та навичок персоналу різної статі в організації, сформовані зовнішнім середовищем; виконано порівняльний аналіз впливу на поведінку потреб і мотивів персоналу з урахуванням статі; визначено особливості орієнтації поведінки жінок в економічному середовищі залежно від їх віку.

Проведений у дисертації аналіз літературних джерел засвідчив необхідність розгляду поведінки персоналу, особливості якої визначаються дією системи факторів, а саме: особистісних (потреби, мотиви, вік, стать), факторів внутрішнього середовища організації (характерні особливості організаційної культури, рівень розвитку лідерського потенціалу керівника) та факторів зовнішнього середовища організації (характеристики попиту-пропозиції на ринку робочої сили, зокрема поведінкові характеристики).

У процесі дисертаційного дослідження за даними рекламно-інформаційних видань (2748 оголошень роботодавців і 1062 оголошення осіб, які шукають роботу) було виконано аналіз характеристик попиту-пропозиції ринку праці м. Харкова з використанням технології контент-аналізу. Мета аналізу – перевірка попередньо сформульованих гіпотез: 1) між вимогами власників робочих місць і пропозиціями претендентів на них існують суперечності; 2) вимоги в оголошеннях власників робочих місць до осіб різної статі мають відмінності; 3) власники робочих місць посилюють вимоги до поведінкових характеристик претендентів на робочі місця.

Результати дослідження підтвердили справедливість вказаних гіпотез. Про це свідчать дані табл. 2.

Таблиця 2

Співвідношення характеристик в оголошеннях роботодавців і претендентів на посади менеджерів

Вимоги роботодавця	Питома вага вимог в оголошеннях роботодавців (%)	Питома вага характеристик в оголошеннях претендентів (%)	
		жінок	чоловіків
Професійні характеристики	60,2	56,0	100,0
Особистісні вміння та навички	7,2	16,00	0
Поведінкові характеристики	32,6	28,0	0
Усього	100,0	100,0	100,0

Оскільки особи різної статі по-різному сприймають поведінкові аспекти трудової діяльності, а керівники організацій починають звертати увагу на цю характеристику персоналу, в роботі було виконано детальне дослідження цього аспекту. Проведений додатковий аналіз оголошень показав, що на ринку робочої сили гендерний аспект відображається в 38% оголошень роботодавців і претендентів на робочі місця. При цьому у попиті на робочу силу цей показник становить 15%, а в пропозиції – 23%. Найбільш бажаною жіночою кандидатурою на роботу для власників робочих місць є особа 18–35 років з характеристиками, поданими на рис. 1.

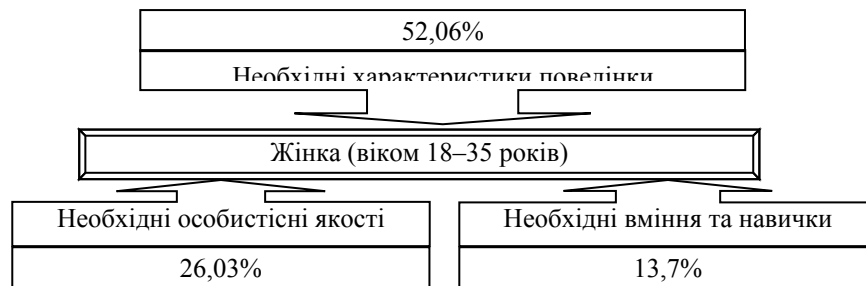


Рис. 1. Вимоги ринку праці до характеристик жінки віком 18–35 років

Прогнозування поведінки персоналу можливе за умови оцінки таких типових джерел активності, як потреби і мотиви людини. Для вивчення цих характеристик було проведене опитування 280 працівників системи управління чотирьох машинобудівних підприємств (155 жінок і 125 чоловіків). Вимірювання актуальності потреб і мотивів виконувалося за 5-бальною шкалою, де оцінка 5 балів характеризувала найвищий рівень вказаної актуальності. Результати узагальнення одержаної інформації показали наявність більш складної системи актуальних потреб у жінок, ніж у чоловіків, і важливості для них доброзичливої атмосфери в колективі.

Детальніше дослідження гендерних особливостей потреб і мотивів персоналу з використанням факторного аналізу показало, що латентні причини, які формують поведінку персоналу, значною мірою пов'язані із соціально-психологічними

параметрами робочого середовища. Причому перелік таких факторів і їх соціально-психологічна природа складніші у жінок, ніж у чоловіків. У зв'язку з цим можна вважати, що й управління поведінкою жінки в організації буде складнішим. У дисертації запропоновано для його впорядкування визначати типи зайнятих професійною діяльністю жінок за ознакою орієнтації їх поведінки в економічній системі. Емпірична перевірка попередньо обґрунтованої в дисертації теоретичної типологізації поведінки жінки в економічному середовищі показала її залежність від віку (рис. 2).

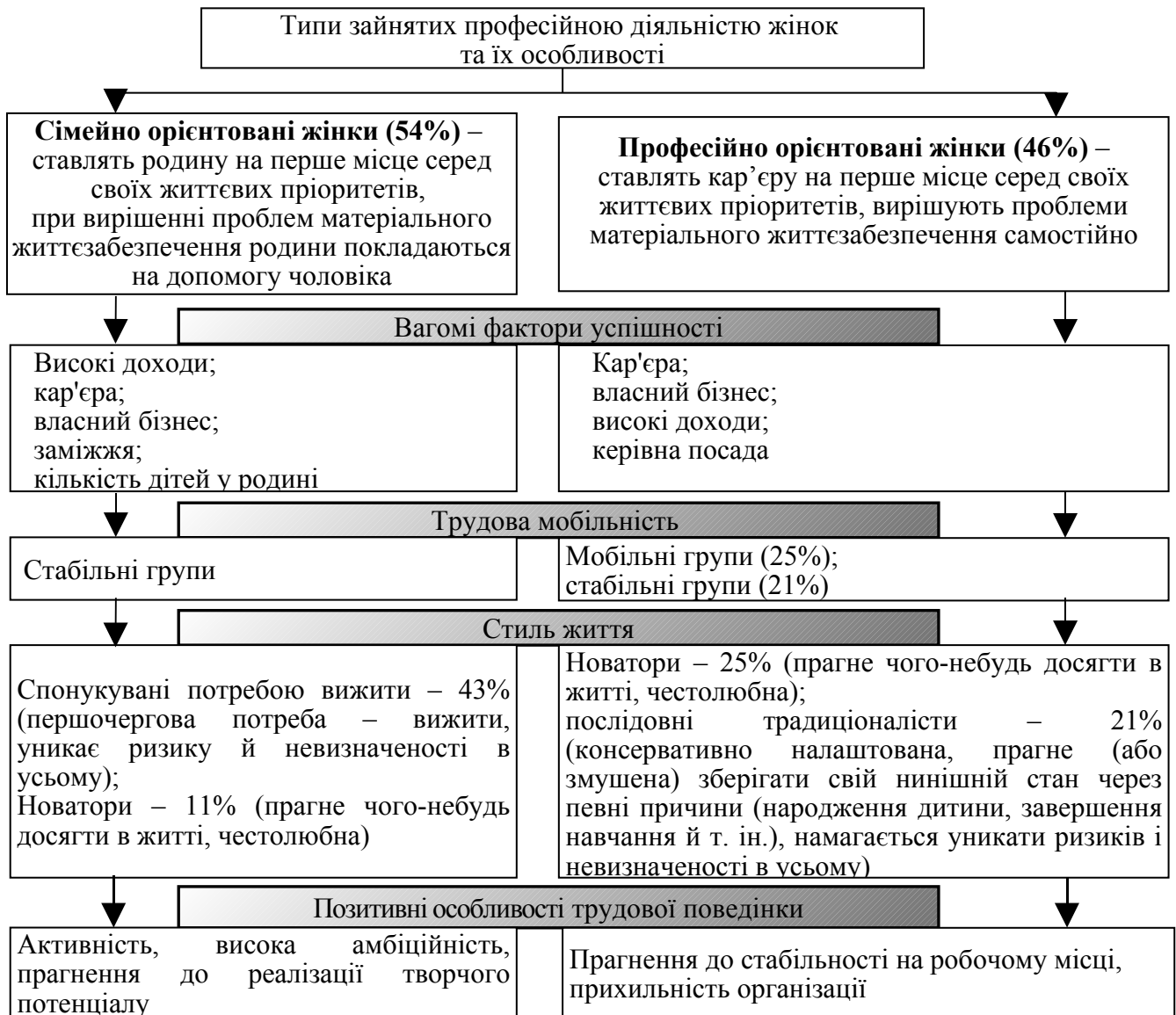


Рис. 2. Характерні особливості типів жінок, зайнятих професійною діяльністю

Ця залежність підтверджена результатами багатовимірної класифікації 237 працюючих жінок, яка дозволила виділити п'ять груп жінок з різними орієнтаціями поведінки. В першу групу увійшли 50 жінок, середній вік яких склав 43 роки; у другу – 53 жінки середнього віку 34 роки; в третю – 25 жінок середнього віку 54 роки; у четверту групу – 50 жінок середнього віку 27 років і в п'яту – 59 жінок середнього віку 20 років. При управлінні поведінкою жінок, середній вік яких

становить 20–34 роки, слід звертати увагу на необхідність створення їм умов для реалізації творчого потенціалу, визнання їх професійності, матеріальну мотивацію, планування кар'єри.

Жінки віком 35–44 роки і 45–54 роки в основному сімейно орієнтовані і мають потребу у неповному робочому дні для вирішення сімейних справ, які відрізняються за змістом від жінок різного віку. При управлінні їх поведінкою слід звертати увагу на матеріальні мотиви їх роботи і розробляти спеціальні соціальні пакети. Протягом свого життя середня жінка перебуває у складі всіх визначених типів.

У третьому розділі – «Розвиток методичного забезпечення управління поведінкою персоналу сучасної виробничої організації» – подано методичне забезпечення комплексної діагностики гендерного сприйняття лідерського потенціалу керівника та організаційної культури, методичні рекомендації щодо управління трудовою поведінкою персоналу з використанням етичного інструментарію, розроблення і практична перевірка методичного забезпечення формування системи заходів щодо створення розвитку управління поведінкою персоналу машинобудівного підприємства.

Перевірка в дисертації попередньо сформульованих на основі узагальнення літературних джерел гіпотез щодо різниці сприйняття чоловіками та жінками важливих компонент лідерського потенціалу керівника і цінностей організаційної культури виконувалася із застосуванням міждисциплінарного комплексу технологій (соціології та математичної статистики). Процедура якісно-кількісного аналізу лідерства і культури передбачала попередню концептуалізацію та операціоналізацію цих понять, технології реалізації яких були ідентичні для обох факторів. Показники-індикатори лідерського потенціалу керівника характеризують його особистісні якості і п'ять різновидів його компетентності (стратегічну, соціальну, тактичну, психологічну та професійну). В аналізі організаційної культури використовувалася її класифікація на органічну, підприємницьку, бюрократичну та партиципативну, для кожної з яких були визначені власні індикатори. На рис. 3 подано порядок діагностики різниці в характеристиках лідерського потенціалу керівника.

Практична перевірка запропонованого методичного підходу була реалізована на матеріалах чотирьох підприємств, а саме: ВАТ “Харківський завод Гідропривід”, ВАТ “Турбоатом”, ВАТ “Харківський електротехнічний завод ”Укрелектромаш” (ВАТ “ХЕЛЗ” Укрелектромаш”), ВАТ “Харківський машинобудівний завод “Світло шахтаря”. Результати аналізу подано на рис. 4.

Виділений на основі факторного аналізу склад латентних факторів підтвердив гіпотезу про різницю в сприйнятті лідерських характеристик чоловіками і жінками. До переліку латентних факторів, які формують потенціал лідера, на думку жінок, увійшли: контроль відносин у колективі, характер розподілу заохочень і покарань, професіоналізм, організаційні здібності. Латентні фактори, визначені чоловіками, характеризують керівника-лідера, як ватажка групи, політика, а також людину, здатну консолідувати колектив.

При аналізі цінностей організаційної культури перевірялися такі гіпотези: 1) реальна організаційна культура колективу є синтезом цінностей різних типів культур; 2) чоловіки та жінки мають орієнтації поведінки на різні культурні цінності.

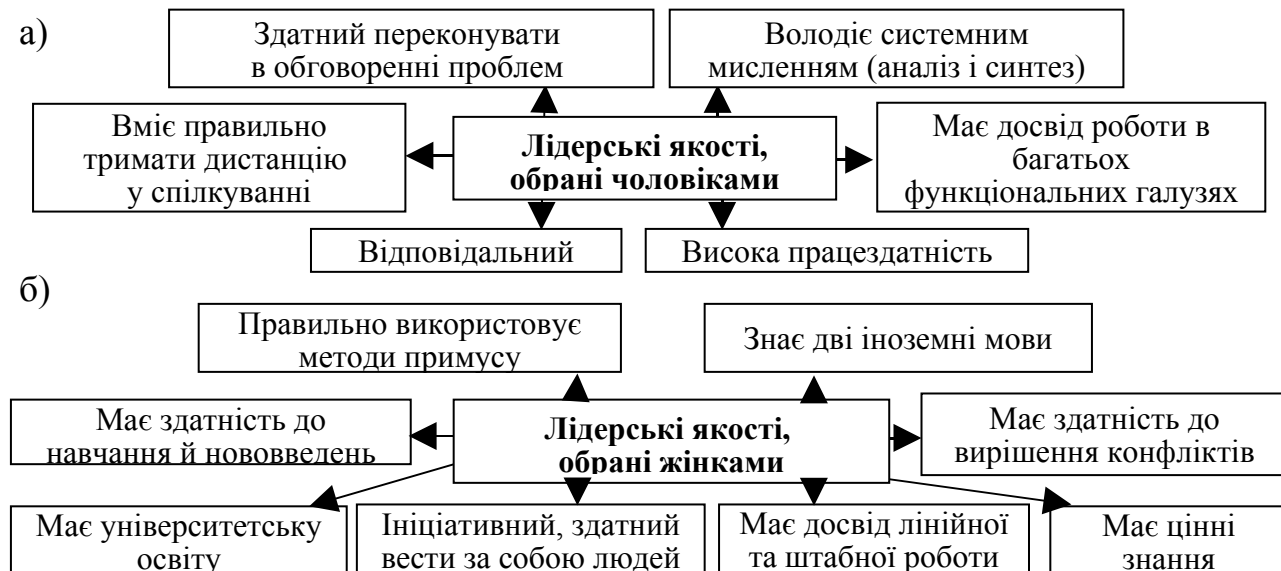
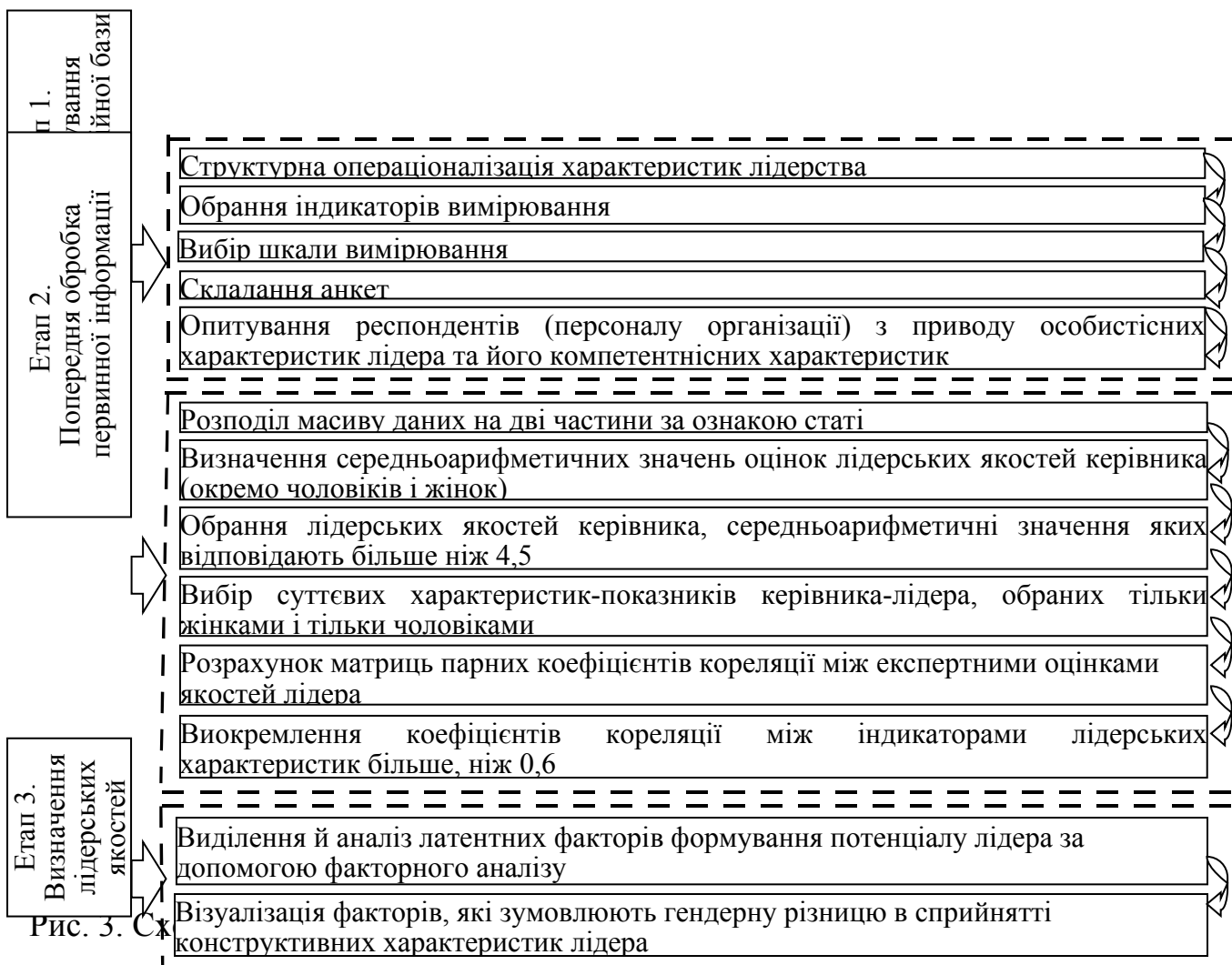


Рис. 4. Перелік суттєвих характеристик-показників керівника-лідера:

а) обраних тільки чоловіками;

б) обраних тільки жінками.

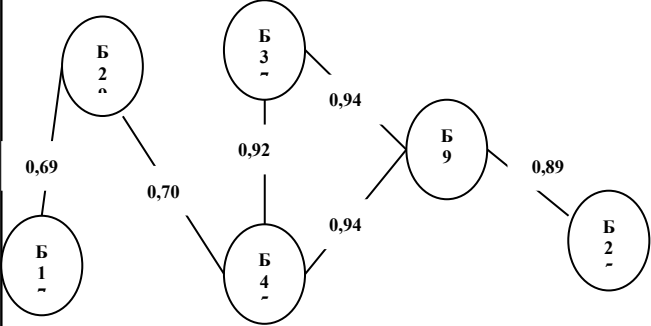
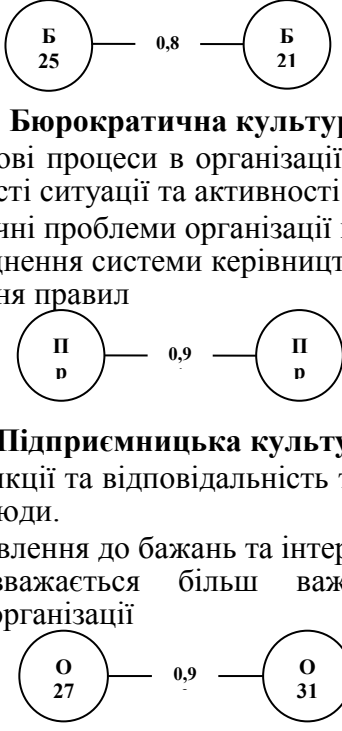
Перевірка гіпотез виконувалася за допомогою побудови й аналізу найкоротшого незамкнутого шляху (ННШ) між оцінками цінностей культури

співробітниками системи управління чотирьох підприємств. Побудова ННШ дозволяє одержати систему цінностей («культурні ядра»), які найбільшою мірою зумовлюють поведінку персоналу.

У табл. 3 подано результати використання запропонованої методики на прикладі заводу ВАТ «ХЕЛЗ» Укрелектромаш».

Таблиця 3

Актуальні цінності організаційної культури ВАТ «ХЕЛЗ» Укрелектромаш»

Цінності, визначені як найбільш актуальні чоловіками	Цінності, визначені як найбільш актуальні жінками
 <p>Бюрократична культура:</p> <p>Б9 Уся діяльність організації спрямовується сильним керівництвом у необхідне русло. Б17 Керівництво в колективі засноване на владі лідера. Б25 Трудові процеси в організації залежать від стабільності ситуації та активності керівника. Б29 Функції та відповідальність в організації визначаються й закріплюються за кожним співробітником. Б37 Керівництво організації визначає лідерів і можливі напрямки їхньої дії. Б45 Інформація й дані в організації контролюються, доступ до них обмежений</p>	 <p>Бюрократична культура:</p> <p>Б25 Трудові процеси в організації залежать від стабільності ситуації та активності керівника. Б21 Поточні проблеми організації вирішуються через зміцнення системи керівництва й дотримання правил</p> <p>Підприємницька культура:</p> <p>Пр24 Функції та відповідальність такі, якими їх роблять люди. Пр28 Ставлення до бажань та інтересів окремих людей вважається більш важливим, ніж інтереси організації</p> <p>Органічна культура:</p> <p>О27 Ставлення до бажань та інтересів окремих людей оцінюється за ступенем їх узгодження з цілями організації. О31 Бажання та інтереси окремих людей в організації вищим керівництвом оцінюються за ступенем їхньої погодженості з цілями організації</p>
<p>Умовні позначення : Б – бюрократична культура; Пр – підприємницька культура; О – органічна культура.</p>	

Для забезпечення ефективних змін у технології управління персоналом в дисертації запропонована система заходів з управління його поведінкою та послідовність їх реалізації. Складовими елементами цієї системи є: діагностика поведінки персоналу, що дає змогу визначити існуючі проблеми у поведінці; навчання менеджерів з метою створення повноцінної системи управління поведінкою персоналу або запрошення зовнішніх консультантів для здійснення специфічних змін у поведінці працівників; діагностика організаційної культури та оцінка керівника-лідера; обрання стратегії та інструментарію впливу на поведінку

персоналу машинобудівного підприємства; оцінка готовності персоналу до впровадження змін; реалізація функцій з управління поведінкою персоналу та розроблення рекомендацій щодо необхідних першочергових змін.

У дисертації доведена необхідність використання етичного інструментарію впорядкування поведінки персоналу і визначені особливості його застосування на різних етапах існування колективу (рис. 5).

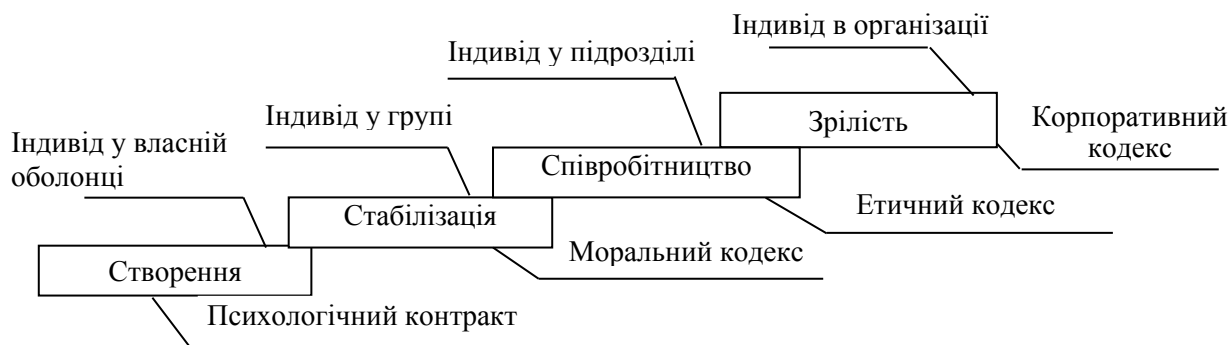


Рис. 5. Відповідність етичних інструментів управління поведінкою персоналу стадіям розвитку трудового колективу

Психологічний контракт жорстко не регламентує поведінки, але дає розуміння основних прав і обов'язків у поведінці персоналу й керівництва організації. В моральному кодексі прописуються норми й зразки поведінки, які очікуються організацією від персоналу і яких повинен дотримуватися кожний член колективу. В етичному кодексі проголошується місія та цінності організації, приклади позитивної поведінки персоналу, а також визначаються правила поведінки в контактах із зовнішнім середовищем організації, встановлюється певний контроль за поведінкою з боку керівництва. Але найбільш складним етичним інструментарієм, який не тільки регламентує поведінку персоналу, але й впроваджує механізми контролю над ним, а також враховує вплив корпоративної культури на поведінку, є корпоративний кодекс.

У дисертації обґрунтована необхідність врахування при впровадженні розроблених у дисертації інструментів появи опору колективів, розроблена система відповідних заходів та їх перевірка. В табл. 4 наведені результати перевірки відповідних методичних рекомендацій на матеріалах трьох машинобудівних підприємств.

Таблиця 4

Готовність персоналу підприємств до впровадження етичних інструментів управління поведінкою

Пріоритетне завдання з управління поведінкою персоналу	Готовність персоналу	Інструмент впровадження
1	2	3
ВАТ "Харківський завод Гідропривід"		
Впровадження унікальних для конкретної організації правил корпоративної культури, правил поведінки працівників і механізмів контролю за їх виконанням	Готовність жінок і чоловіків	Корпоративний кодекс

1	2	3
ВАТ “ХЕЛЗ” Укрелектромаш”		
Інформування персоналу щодо прав, привілеїв, обов’язків у поведінці кожного працівника	–	Психологічний контракт
ВАТ “Турбоатом”		
Інформування персоналу щодо моральних норм поведінки, які декларуються організацією	Готовність чоловіків	Моральний кодекс

Реалізація системи заходів на матеріалах різних підприємств дозволила почати першочергові заходи для посилення впливу керівництва на поведінку персоналу з урахуванням гендерного аспекту. Приклад таких заходів для ВАТ “ХЕЛЗ” Укрелектромаш” наведено на рис. 6.

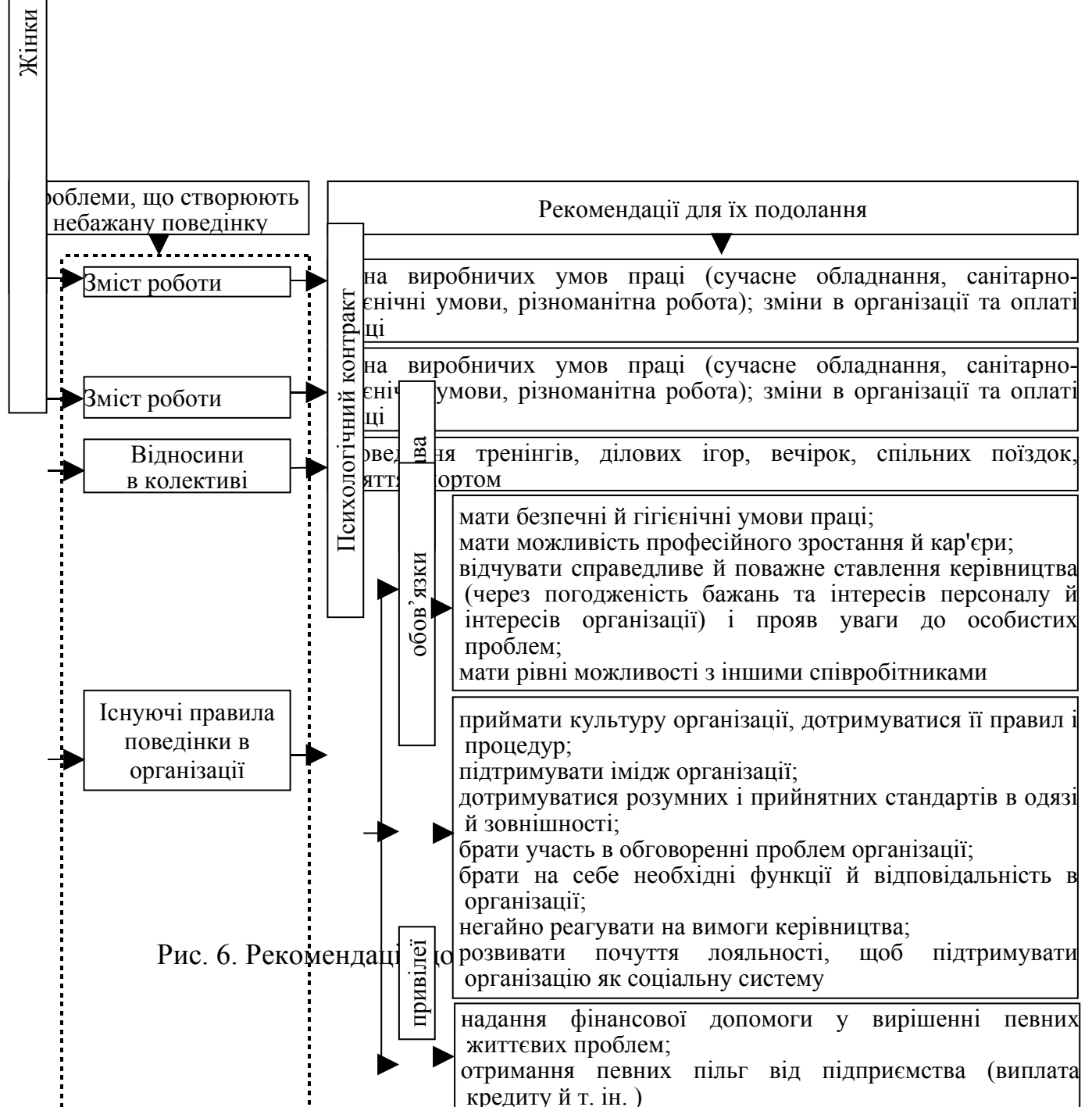


Рис. 6. Рекомендації до

ВИСНОВКИ

У дисертації подано теоретичне узагальнення й запропоноване нове вирішення науково-практичного завдання, яке полягає у розробці рекомендацій щодо вдосконалення управління поведінкою персоналу машинобудівного підприємства. Основні висновки та результати, одержані в ході проведеного дослідження, зводяться до такого:

1. В останні роки особливої гостроти й актуальності набуває проблема ефективного управління персоналом машинобудівного підприємства з посиленням уваги до поведінкового аспекту. У зв'язку з тим, що поведінка жінки й поведінка чоловіка суттєво відрізняється за змістом і факторами, які її формують, важливим є застосування гендерного підходу до управління персоналом.

2. Подальший розвиток концепцій менеджменту необхідно орієнтувати на дослідження проблем поведінки персоналу й розроблення теоретико-методичних основ управління нею. Поведінка персоналу має гендерні відмінності і перетворюється на критичний ресурс, яким повинні опікуватися сучасні керівники машинобудівних підприємств.

3. Найближчим часом в Україні поповнення персоналу в організаціях буде пов'язане з вирішенням проблеми залучення жінок до професійної діяльності. Для забезпечення ефективності використання цього ресурсу керівники повинні враховувати її подвійну роль – як ресурс демовідтворення та економічний фактор – і створювати передумови використання її поведінкових характеристик для розвитку управління персоналом.

4. Ефективність впровадження орієнтованої на поведінковий аспект технології менеджменту залежить від знання факторів, що впливають на поведінку персоналу, вміння їх аналізувати і знаходити нові можливості їх введення в дію. До факторів, які формують поведінку персоналу, відносяться особистісні характеристики персоналу (потреби, мотиви, вік, стать), зовнішнє середовище організації (характеристики і співвідношення попиту-пропозиції на ринку робочої сили), внутрішнє середовище організації (характерні особливості організаційної культури та рівень розвитку лідерського потенціалу керівника).

5. Використання методу контент-аналізу щодо рекламно-інформаційних видань, які містять оголошення керівників організацій і бажаючих знайти роботу, дозволило обґрунтувати справедливості таких гіпотез: 1) між вимогами власників робочих місць і пропозиціями претендентів на них існують невідповідності (люди, які шукають роботу, не мають повної уяви про ті характеристики, на які очікують від них роботодавці); 2) у вимогах працедавців до майбутніх працівників існують гендерні відмінності; 3) посилюються вимоги керівників організацій до поведінкових характеристик претендентів на робочі місця. Жінки краще відчують актуальність поведінкових характеристик.

6. Запропонована в дисертації типологія жінок за ознакою орієнтації їх поведінки в економічному середовищі створює основу для вибору інструментів впливу на поведінку жінки у виробничій організації з орієнтацією на її вік.

7. У сприйнятті чоловіками та жінками важливих компонент лідерського потенціалу керівника і цінностей організаційної культури існують суттєві

відмінності. До переліку факторів, які визначають позитивне сприйняття лідерського потенціалу жінками, входять: контроль відносин у колективі, характер розподілу заохочень і покарань, професіоналізм, організаційні здібності. Латентні фактори, визначені чоловіками, характеризують керівника-лідера як ватажка групи, політика, людину, здатну консолідувати колектив. Специфіка культури кожної організації відображається деякою сукупністю її актуальних цінностей. Запропонована в дисертації поетапна процедура визначення таких цінностей на основі використання методу ННШ показала її технологічність. Використання цього методу для оцінки культури машинобудівних підприємств створює основу для визначення її суттєвих відмінностей за гендерною ознакою, яку необхідно брати до уваги при управлінні поведінкою персоналу.

8. Необхідне для реалізації стратегічних завдань організації впорядкування поведінки персоналу можливе за допомогою таких етичних інструментів, як психологічний контракт, моральний, етичний та корпоративний кодекси. Для упередження і подолання негативної реакції персоналу машинобудівного підприємства на впровадження технологій управління поведінкою необхідно розробляти спеціальний комплекс заходів з урахуванням гендерного аспекту. На кожній стадії життєвого циклу колективу доцільно користуватися відповідним етичним інструментарієм.

9. Апробація запропонованої та обґрунтованої системи заходів щодо забезпечення розвитку управління поведінкою персоналу виробничих організацій показала можливість визначення на їх основі резервів і напрямів удосконалення управління поведінкою персоналу машинобудівних підприємств.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті в наукових фахових виданнях

1. Дороніна М. С. Методологічні передумови дослідження поведінки жінки на ринку праці / М. С. Дороніна, В. І. Ковальова // Економіка розвитку. – 2004. – № 3 (31) – С. 56–59. (Особистий внесок автора: типологізація орієнтації поведінки жінок в економічному середовищі).

2. Ковальова В. І. Аналіз та обґрунтування методичного забезпечення дослідження поведінки жінки на ринку праці / В. І. Ковальова // Економіка розвитку. – 2005. – № 2 (34) – С. 31–35.

3. Дороніна М. С. Контент-аналіз попиту-пропозиції на ринку робочої сили (гендерний аспект) / М. С. Дороніна, В. І. Ковальова // Економіка розвитку. – 2006. – № 2 (38) – С. 5–9. (Особистий внесок автора: технологія проведення контент-аналізу ринку робочої сили з врахуванням гендерного аспекту).

4. Дороніна М. С. Основні фактори, що формують поведінку персоналу / М. С. Дороніна, В. І. Ковальова // Коммунальное хозяйство городов: научн.-техн. сб. Сер.: «Экономические науки». Вып. 78. – К.: Техніка, 2007. – С. 348–354. (Особистий внесок автора: система факторів, що формує поведінку персоналу).

5. Ковалева В. И. Инструменты управления поведением персонала производственной организации / В. И. Ковалева // «Бізнес Інформ»: науковий інформаційний журнал – 2007. – № 10 (2). – С. 127–131.

Друковані праці наукових конференцій

6. Ковальова В. І. Жіноча праця – важливий резерв економіки України / В. І. Ковальова // Сучасні проблеми науки та освіти: матеріали 4-ї Міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції, (Харків, 1–10 травня 2003 р.) / М-во освіти і науки України, Державний комітет України у справах сім'ї та молоді [та ін.]. – Харків: Українська Асоціація «Жінки в науці та освіті», ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2003. – С. 64.

7. Ковальова В. І. Жіноча праця історичний контекст дослідження / В. І. Ковальова // Управління трудовими ресурсами: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції [«Динаміка наукових досліджень 2004»], (Дніпропетровськ, 21–30 червня 2004 р.) / М-во освіти і науки України. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – С. 30–33.

8. Ковальова В. І. Діагностика мотивації жіночої праці / В. І. Ковальова, В. М. Лугова // Управління розвитком: матеріали Всеукраїнської наукової конференції [«Проблеми гендерної політики в Україні»], (Харків, 28 квітня 2005 р.) / М-во освіти і науки України, Харк. нац. екон. ун-т. – Харків: ХНЕУ, 2005. – С. 103–107. (Особистий внесок автора: методи та методики оцінки поведінки жінок у трудовій діяльності, загальна характеристика поведінки жінок в організації).

9. Дороніна М. С. Аналіз ринку праці менеджерів і керівників м. Харкова / М. С. Дороніна, В. І. Ковальова // Формування, використання та розвиток управлінського потенціалу: зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф., 28–29 жовтня 2005 р. / М-во освіти і науки України, Міністерство економіки [та ін.]. – Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2005. – С. 164. (Особистий внесок автора: визначення особливостей характеристик поведінки менеджерів і керівників сучасних підприємств з врахуванням гендерного аспекту).

10. Ковальова В. І. Гендерні аспекти корпоративної культури і мотивації праці / В. І. Ковальова, В. М. Лугова // Управління розвитком: матеріали науково-практичної конференції [«Проблеми організації та планування інноваційної діяльності підприємств»], (Харків, 21–22 квітня 2005 р.) – Харків: ХНЕУ, 2005. – С. 18–19. (Особистий внесок автора: гіпотеза про відмінність сприйняття організаційної культури персоналом різної статі).

11. Ковальова В. І. Інтегральна оцінка поведінки жінок на ринку праці / В. І. Ковальова // Сучасні проблеми науки та освіти: матеріали 6-ї Міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції, (Алушта, 30 квітня–9 травня 2005 р.) / М-во освіти і науки України, Міністерство освіти Автономної Республіки Крим [та ін.]. – Харків: Українська Асоціація «Жінки в науці та освіті», ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2005. – С. 188.

12. Доронін А. В. Діагностика культурних регуляторів поведінки персоналу (гендерний аспект) / А. В. Доронін, В. І. Ковальова // Управління розвитком: матеріали Міжнародної науково-методичної конференції [«Соціально-психологічні технології управління персоналом»], (Харків, 24 листопада 2006 р.) / М-во освіти і

науки України, Харк. нац. екон. ун-т. – Харків: ХНЕУ, 2007. – С. 40–41. (Особистий внесок автора: гіпотеза про можливість використання організаційно-культурного підходу в управлінні поведінкою персоналу).

13. Доронін А. В. Гендерний аспект діагностики культури як регулятора поведінки персоналу виробничої організації / А. В. Доронін, В. І. Ковальова // Менеджмент підприємств: матеріали п'ятої Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів, докторантів, (Симферополь, 12–14 квітня 2007 г.) / М-во і освіти і науки України, Тавричеський нац. ун-т ім. В. В. Вернадського. – Симферополь: Тавричеський національний університет ім. В. І. Вернадського, 2007. – С. 272 – 274. (Особистий внесок автора: комплексна оцінка організаційної культури та визначення її центрального ядра з врахуванням гендерних особливостей його формування).

14. Ковальова В. І. Оцінка актуальності переходу на поведінкову модель управління персоналом у виробничій організації / В. І. Ковальова // Теорія і практика сучасної економіки: матеріали VIII міжнародної науково-практичної конференції, (Черкаси, 26-28 жовтня 2007 р.) / М-во освіти і науки України, Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки України [та ін.]. – Черкаси: ЧДТУ, 2007. – С. 249–252.

АНОТАЦІЯ

Ковальова В. І. Управління поведінкою персоналу виробничої організації.
– Рукопис.

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

Дисертація присвячена теоретичному обґрунтуванню, розробки методичного й організаційного забезпечення управління поведінкою персоналу виробничої організації.

На основі узагальнення різних концепцій менеджменту у роботі було запропоновано науково-методичне обґрунтування переходу на поведінкову модель управління персоналом, що враховує останні тенденції фемінізації робочої сили.

Проведено аналіз факторів зовнішнього середовища виробничої організації, її внутрішнього середовища і особистісних факторів персоналу. Запропонована адаптована до предметної області дослідження технологія контент-аналізу зовнішнього середовища. Уточнена типологізація жінок, з врахуванням їх поведінкових особливостей в економічній системі.

Розроблено методичні рекомендації відносно впорядкування трудової поведінки персоналу.

Ключові слова: поведінка персоналу, менеджмент, поведінкова модель управління, фемінізація робочої сили, фактори зовнішнього середовища, фактори внутрішнього середовища, особистісні фактори персоналу, типологізація жінок, впорядкування трудової поведінки.

АННОТАЦИЯ

Ковалева В. И. Управление поведением персонала производственной организации. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управления предприятиями (по видам экономической деятельности). – Харьковский национальный экономический университет, г. Харьков, 2008.

Диссертация посвящена теоретическому обоснованию, разработки методического и организационного обеспечения управления поведением персонала производственной организации.

В работе изучены проблемы управления персоналом в контексте усложнения менеджмента производственных организаций. На основе обобщения различных концепций менеджмента и моделей человека в организации было предложено научно-методическое обоснование перехода на поведенческую модель управления персоналом, которая учитывает последние тенденции феминизации рабочей силы, проявляющиеся в усилении актуальности поведенческих характеристик женщин и ее количественном росте на рынке труда.

Проведен анализ факторов внешней среды производственной организации (характеристики спроса и предложения на рынке рабочей силы, в частности были выявлены требования к поведенческим характеристикам персонала), ее внутренней среды (характерные особенности организационной культуры, уровень развития лидерского потенциала руководителя) и личностных факторов персонала (влияние потребностей, мотивов, возраста, пола на поведение персонала внутри организации). Предложена адаптированная к предметной области исследования технология контент-анализа внешней среды. Проведен факторный анализ потребностей и мотивов поведения персонал, который показал, что на поведение персонала значительное влияние оказывают социально-психологические компоненты работы, при чем их структура сложнее у женщин, нежели у мужчин. Предложена типологизация женщин, с учетом их поведенческих особенностей в экономической системе учитывающая двойственную роль женщин (как ресурса производства и ресурса демовоспроизводства).

Разработано методическое обеспечение комплексной диагностики гендерного восприятия персоналом ценностей организационной культуры, исследованы актуальные характеристики потенциала лидерских качеств руководителя коллектива с учетом их важности для персонала разного пола. Разработаны методические рекомендации относительно упорядочивания трудового поведения персонала, в частности предложен выбор этического инструментария по корректированию поведения персонала (психологический контракт, моральный, этический и корпоративный кодексы). На стадии создания коллектива для упорядочения поведения персонала целесообразно использовать психологический контракт. На стадии стабилизации коллектива, когда сотрудники начинают ощущать себя членом определенной группы, для упорядочения их поведения рациональным является внедрения морального кодекса. На стадии формирования климата сотрудничества, когда каждый член коллектива начинает ощущать себя членом подразделения,

эффективным является внедрения этического кодекса. На стадии развития трудового коллектива для управления его поведением целесообразным является разработка и внедрение корпоративного кодекса. В работе предложено использование формализованного порядка по формированию поведения персонала. Основными этапами которого являются: диагностика поведения персонал, диагностики организационной культуры и лидерства, выбор стратегии и инструментов влияния, реализация функций управления, контроль со стороны руководителя в виде морального аудита, а также комплекс мероприятий, направленный на преодоление отрицательного восприятия персоналом нововведений по управлению его поведением.

Основные результаты диссертации внедрены в экономическую практику.

Ключевые слова: поведение персонала, менеджмент, поведенческая модель управления, феминизация рабочей силы, факторы внешней среды, факторы внутренней среды, личностные факторы персонала, типологизация женщин, упорядочивание трудового поведения.

SUMMARY

Kovalova V. I. Management of behaviour of the personnel of industrial organization. – Manuscript.

Thesis on obtaining of a scientific degree of the candidate of economic sciences on a specialty 08.00.04 - economy and managements of the enterprises (on kinds of economic activity). – Kharkov national university of economic. Kharkov, 2008.

On the basis of generalization different concepts of management in work the scientific – methodical substantiation of transition on behaviour model of management the personnel was offered which takes into account last tendencies feminisms of a labour.

The analysis the factors of external environment of industrial organization, its internal environment and the personal factors of the personnel is carried out. Offered adapted to a subject domain of research technology the analysis of external environment. Is specified classification of the women, in view of them behaviour of features in economic system.

The methodical recommendations rather of institutionalism labour behaviour of the personnel are developed. The basic results of the dissertation are introduced into economic practice.

Key words: behaviour of the personnel, management, behaviour model of management, feminism of a labour, factors of external environment, factors of internal environment, the factors of the personnel, classification of the women, the order of labour behaviour.

КОВАЛЬОВА ВІКТОРІЯ ІВАНІВНА

**УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ ВИРОБНИЧОЇ
ОРГАНІЗАЦІЇ**

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

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку _____ 2008. Формат 60x90/16
Папір офсетний. Друк офсетний. Обсяг 0,9 ум.-др. арк.
Наклад 100 прим. Зам. № . Безкоштовно

Надруковано в міні-друкарні

тел.