

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ПОЛУБЄДОВА АЛЬОНА ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК [005.32:005.95]+658(043.3)

**ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ
НА ТРУДОВУ ПОВЕДІНКУ ПЕРСОНАЛУ**

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

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2013

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Харківському національному економічному університеті Міністерства освіти і науки, молоді та спорту 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
Гриньова Валентина Миколаївна,
Харківський національний економічний університет,
завідувач кафедри менеджменту

кандидат економічних наук
Лихолобов Едуард Анатолійович,
Стахановське відділення Інституту післядипломної
освіти та дистанційного навчання Східноукраїнського
національного університету ім. Володимира Даля,
доцент кафедри загальнонаукових і економічних
дисциплін

Захист відбудеться «28» лютого 2013 року о 13-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр Д 64.055.01 у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

Автореферат розісланий «25» січня 2013 року

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

І. М. Чмутова

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Кардинальні соціально-економічні трансформації суспільства в Україні зумовили появу багатьох проблем управління підприємствами. Сьогодні виживають тільки ті з них, які для збереження успіху в динамічному світі виважено ризикують з розумінням, що в глобальній економіці, яка базується на знаннях, важливим є прибуток, одержаний завдяки матеріалізації унікальних ідей свого персоналу. Сучасний керівник колективу повинен вміти заохочувати розвиток конструктивних нетрадиційних вчинків підлеглих із високим творчим потенціалом і водночас формувати їх відданість організації. Такий синтез створює надійну основу збільшення інтелектуальної частини капіталу підприємства – критичного ресурсу, який, з одного боку, гарантує надійність існування підприємства, а з іншого, – має короткий життєвий цикл, потребує постійного оновлення за рахунок високопрофесійної праці колективу. Ці актуальні проблеми практики спонукають появу нових правил формування знань у сфері менеджменту, розроблення нових теоретико-методичних інструментів аналізу і впорядкування трудової активності персоналу.

Методологічну основу дисертаційного дослідження становлять праці таких зарубіжних і вітчизняних вчених, як І. Адізес, Р. Акофф, М. Армстронг, Е. Брукінг, О. Віханський, Дж. Гараєдагі, В. Гриньова, Дж. Голдсміт, Д. Гоулман, Л. Греттон, А. Давидов, Р. Дафт, Дж. Джордж, Г. Джоунс, А. Доронін, П. Друкер, Т. Зуб, В. Кірхлер, К. Клок, І. Козіна, Т. Лепейко, Е. Лихолобов, Ф. Лютенс, Г. Назарова, А. Наумов, В. Пономаренко, Р. Пейтон, О. Раєвська, Р. Салмон, В. Травін, Д. Ульріх, О. Ястремська, та ін.

Аналіз досягнень цих вчених показав, що при обґрунтуванні концептуальних ідей формування управлінського впливу на трудову поведінку персоналу колектив сучасного підприємства доцільно розглядати як відкриту систему, здатну до самоорганізації, талановитих працівників як цілеспрямованих людей, які мають особливі унікальні здібності та знання і трудова активність яких набуває форми поведінки. Подальшого дослідження потребують теоретико-методичні положення формування впливу керівника на трудову поведінку підлеглих в частині: визначення концептуальної схеми формування такого впливу; визначення внутрішніх особистісних джерел трудової поведінки персоналу і можливих її різновидів, кількісної їх оцінки; діагностики прихильності персоналу організації – ресурсу, який забезпечує швидке впровадження в практику унікальних ідей; діагностики гармонійності колективу в координатах поведінки персоналу. Необхідність розвитку методичного забезпечення вирішення перелічених актуальних проблем зумовили вибір теми дисертаційної роботи, мету, перелік і зміст задач.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Обраний напрям досліджень відповідає тематичній спрямованості науково-дослідних робіт Харківського національного економічного університету. Окремі пропозиції автора відображено в таких науково-дослідницьких роботах: «Управління формуванням і розвитком професійної компетентності фахівців економічних спеціальностей в умовах неперервної освіти» (номер державної реєстрації 0111U003027), в цьому

дослідженні особисто автором запропоновано теоретико-методичні рекомендації щодо формування керівником колективного практичного інтелекту підлеглих через діяльнісне навчання; «Діагностика і удосконалення соціально-психологічного клімату організації» (номер державної реєстрації 0108U009226), науковий внесок автора полягає у методичному забезпеченні оцінки рівня розвитку колективу і його поведінки; «Формування механізму мотивації персоналу» (номер державної реєстрації 0110U006975), в роботі особисто дисертантом виконана оцінка практичного інтелекту працівників і побудовані моделі системи внутрішніх особистісних джерел активізації трудової поведінки персоналу.

Мета і задачі дослідження. Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методичного забезпечення формування впливу керівника колективу на трудову поведінку персоналу підприємства в умовах інтелектуалізації його капіталу. Відповідно до поставленої мети в дисертації вирішені такі завдання:

систематизовано причини актуалізації проблем впорядкування трудової активності персоналу підприємства і визначено особливості розвитку теоретичних засад дослідження поведінки людини в економічній системі;

визначено роль і зміст практичного інтелекту працівника як ресурсу і результату управлінського впливу на його трудову поведінку;

розроблено концептуальну схему визначення резервів результативності управлінського впливу керівника на трудову поведінку персоналу;

виконано оцінку використання керівниками внутрішніх особистісних джерел активізації трудової поведінки підлеглих;

встановлено резерви посилення впливу керівника на трудову поведінку і розвиток практичного інтелекту підлеглих на основі узагальнюючого індикатору;

обґрунтовано процедуру діагностики функціональної гармонійності джерел активізації трудової поведінки персоналу;

удосконалено методичне забезпечення формування керівником колективного практичного інтелекту персоналу засобами діяльнісного навчання;

розроблено технологію оцінки прихильності персоналу організації для використання її як інструменту посилення управлінського впливу керівника на трудову поведінку працівників.

Об'єктом дослідження є активність персоналу підприємства у формі поведінки.

Предметом – теоретичні, практичні основи формування конструктивного впливу керівників підрозділів системи управління промисловим підприємством на трудову поведінку підлеглих в умовах інтелектуалізації його капіталу.

Методи дослідження. Методологія дослідження базується на сукупності фундаментальних положень менеджменту, соціології, психології, соціальної психології, праксеології та інших наукових дисциплін, пов'язаних із вивченням активності людини. В процесі роботи було використано сучасні загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, а саме: *міждисциплінарний підхід* в аналізі еволюції теоретичних засад поведінки людини в соціально-економічному середовищі; *системний підхід* при обґрунтуванні функцій практичного інтелекту як ресурсу ефективної трудової поведінки, визначенні резервів розвитку професійного потенціалу керівника та інструментів його впливу на трудову

активність підлеглих із різним рівнем розвитку практичного інтелекту; *індукції і дедукції* при обґрунтуванні переліку і змісту моделей працівника колективу в координатах джерел активізації його трудової поведінки; *аналізу і синтезу* при дослідженні резервів розвитку колективного практичного інтелекту персоналу засобами діяльнісного навчання; *метод кореляційного аналізу та метод експертних оцінок* в аналізі резервів розвитку професійного потенціалу керівника та інструментів його впливу на активність підлеглих і в діагностиці їхньої прихильності організації; *метод «золотого перетину»* для оцінювання функціональної гармонійності колективу в координатах внутрішніх особистісних джерел активізації трудової поведінки персоналу.

Інформаційною базою дослідження стали висновки вітчизняних і зарубіжних вчених, які досліджували механізми розвитку активності персоналу, результати спеціальних обстежень конкретних колективів підприємств машинобудування.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретико-методичного і науково-практичного забезпечення формування і розвитку управлінського впливу на трудову поведінку персоналу підрозділів системи управління підприємством в умовах інтелектуалізації його капіталу і посилення нестабільності середовища функціонування.

Наукова новизна результатів дослідження полягає у наступному:

удосконалено:

концептуальну схему визначення резервів управлінського впливу на трудову поведінку персоналу, що на відміну від класичних парадигм орієнтована на феноменологічний підхід, який передбачає визначення гіпотез цього впливу і термінологічного забезпечення;

технологію оцінки прихильності персоналу організації, специфічною особливістю якої є виділення її підвидів (вимушена, нормативна і афективна), визначення діагностичних характеристик кожної. Такий підхід забезпечує обґрунтування заходів з розвитку прихильності і посилення впливу керівника на підлеглих;

теоретико-методичний підхід до діагностики функціональної гармонійності колективу в координатах внутрішніх джерел активізації поведінки трьох типів працівника (виконавець, інтрапренер, інтелектуальний капіталіст), відмінністю якого є використання еталонів золотого перетину. Це дозволяє конкретизувати заходи активізації керівником трудової поведінки підлеглих з орієнтацією на поєднання процесів збереження і розвитку колективу як відкритої соціальної системи;

дістали подальшого розвитку:

структура інтелектуального потенціалу працівника за рахунок введення окремої складової – практичного інтелекту. Його розвиток і використання забезпечує результативність трудової поведінки персоналу, швидке впровадження унікальних ідей в практику, узгодження інтересів працівника і організації, що надала йому робоче місце;

індикатор трудової поведінки персоналу, особливістю якого є надання керівнику можливості діагностувати інтенсивність розвитку в колективі конфліктів, співробітництва чи намірів до переговорів. Така діагностика створює

підгрунтя посилення впливу керівника на трудову поведінку і розвиток практичного інтелекту підлеглих.

Практичне значення одержаних результатів. Одержані результати та розроблені рекомендації створюють методичну базу для визначення резервів посилення впливу керівника на трудову поведінку підлеглих із високим творчим потенціалом. До висновків, які мають найбільше практичне значення, належать пропозиції щодо діагностики варіантів поведінки персоналу; визначення факторів розвитку освітньо-професійного потенціалу керівника колективу в умовах використання ним нових інструментів непрямого впливу на активність підлеглих; оцінювання гармонійності джерел активізації трудової поведінки колективів підрозділів системи управління підприємством.

Наукові результати дисертаційної роботи, що мають прикладний характер, знайшли практичне застосування у практичній діяльності промислових підприємств. Так, приватною фірмою «ЛАМА» застосовуються рекомендації щодо формування програми підвищення ефективності управління персоналом (довідка № 10 від 30.03.2011 р.). У відділах ПАТ «Харківський завод сантехвиробів» були проведені тренінги з метою діагностики і активізації внутрішніх джерел мотивації трудової поведінки працівників, результати яких були використані при формуванні стратегії розвитку освітніх процесів (довідка № 199/05 від 26.06.2012 р.). Окремі результати дослідження застосовуються в навчальному процесі Харківського національного економічного університету при викладанні дисциплін напрямків «Інтелектуальний капітал виробничої організації»; «Культура ділового спілкування і партнерства»; «Соціологія» (довідка № 12/86-08-195/1 від 13.09.2012 р.).

Особистий внесок здобувача. Наукові результати, викладені в дисертації та винесені на захист, автором одержано особисто. Внесок автора в колективні праці конкретизовано у списку публікацій.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження, висновки й пропозиції викладені у доповідях і були схвалені на XI Всеукраїнській науково-практичній конференції «Проблеми устойчивости деятельности предприятий Украины» (м. Алушта, 2009 р.), II Всеукраїнській науково-практичній конференції «Соціально-психологічні технології управління персоналом» (м. Харків, 2010 р.), XI Міжнародній науково-практичній конференції «Теорія і практика сучасної економіки» (м. Черкаси, 2010 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції за міжнародної участі молодих вчених і студентів «Розвиток економіки України в умовах глобалізації» (м. Харків, 2011 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка та менеджмент: перспективи розвитку» (м. Суми, 2011р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Економіко-статистичне моделювання та інформаційні технології в економіці» (м. Дніпропетровськ, 2012 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження опубліковано в 19 наукових роботах загальним обсягом 7,7 ум.-друк. арк., серед яких: 11 статей у наукових фахових виданнях обсягом 5,12 ум.-друк. арк., 6 тез та матеріалів наукових конференцій обсягом 1,48 ум.-друк. арк., 2 статті у наукових виданнях інших держав. Особисто автору належить 4,99 ум.-друк. арк.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації – 276 сторінок. Робота містить 16 таблиць (з них 1 займає 1 повну сторінку), 55 рисунків (з них 4 займають 4 повні сторінки), список використаних джерел з 285 найменувань – на 31 сторінках, 11 додатків – на 43 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить 197 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дослідження, сформульовані мета та задачі, розкриті методи їх вирішення, визначена наукова новизна, теоретичне та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі – **«Практичні й теоретичні передумови формування управлінського впливу на трудову поведінку персоналу»** – систематизовано причини актуалізації проблем впорядкування трудової активності персоналу підприємства, визначено особливості розвитку теоретичних засад дослідження поведінки людини в економічній системі та роль і зміст практичного інтелекту працівника як ресурсу і результату управлінського впливу на його трудову поведінку.

Сучасне виробниче підприємство змушене взаємодіяти із складним зовнішнім середовищем, яке суттєво впливає на його функціонування і розвиток. Наразі воно поступово опановує моделі суспільства, критичними ресурсами яких є інформація, інтелект людини, її здатність генерувати нові унікальні знання. В результаті дослідження було здійснено систематизацію причин актуалізації проблем впорядкування трудової активності персоналу підприємства, до яких віднесено: підвищення питомої ваги інтелектуально насичених робочих місць, зростання дефіциту інформації та часу, збільшення різновидів товарів і послуг з одночасним скороченням їх життєвого циклу, посилення ролі концептуальних знань у забезпеченні сучасних інноваційних процесів, інтелектуалізація змісту праці і структури робочих місць, доповнення знаннєвої парадигми освіти компетентнісною.

Охарактеризовані суспільні процеси актуалізують проблему розвитку теоретико-методичного забезпечення впливу на активність людини в соціально-економічних системах. Хоча ця активність завжди була предметом уваги економістів, розвиток гуманітарних наук сприяв посиленню інтересу до такої її форми, як поведінка, і виділенню особливого міждисциплінарного напрямку – організаційної поведінки. Її рекомендації вже використовують керівники колективів, змушені реалізувати функцію формування сукупної інтелектуально насиченої робочої сили. Такий персонал працює переважно у підрозділах системи управління підприємством. Оскільки його ефективна трудова поведінка значною мірою забезпечує інтелектуалізацію капіталу підприємства, саме вона в першу чергу потребує наукового обґрунтування нових технологій управлінського впливу.

Трудову поведінку персоналу можна вивчати з використанням непрямого індикатора взаємовідносин у колективі. В дисертації наведено обґрунтування доцільності використання трьох базових моделей таких відносин: конфлікт,

переговори, співробітництво. Взаємозв'язок різновидів трудової поведінки, впливу на неї керівника та його результату представлено на рис. 1.

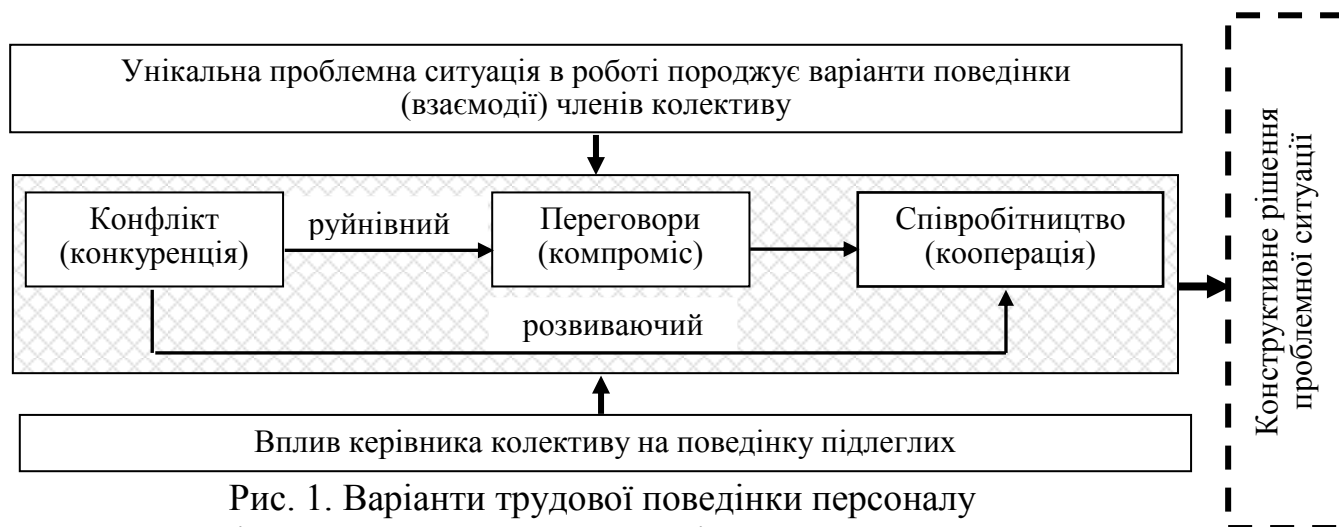


Рис. 1. Варіанти трудової поведінки персоналу і результат впливу на неї керівника колективу

Ефективність поведінки працівників в унікальних критичних ситуаціях залежить від розвитку їхнього академічного і практичного інтелекту. Перший забезпечує високу результативність прийняття рішень за стандартними схемами, другий – ефективне впровадження в практику незвичайних ідей.

Систему інтелектів, яка формує трудовий потенціал і поведінку творчого працівника, представлено на рис. 2.



Рис. 2. Система інтелектів, яка формує трудовий потенціал і поведінку творчого працівника

Практичний інтелект діагностується оцінюванням таких характеристик людини, як заповзятливість і підприємливість. Важливою умовою їх ефективного

використання є емоційний інтелект людини, розвиток якого забезпечує ефективну співпрацю членів колективу.

Як формування, так і використання практичного інтелекту персоналу підприємства залежить від компетентності керівників, їх здатності діагностувати творчий потенціал підлеглих, вміння створити умови його формування, розвитку і практичного використання.

У другому розділі – «Аналіз управлінського впливу на трудову поведінку персоналу» – розроблено концептуальну схему визначення резервів результативності управлінського впливу керівника на трудову поведінку персоналу, виконано оцінку використання керівниками внутрішніх особистісних джерел активізації трудової поведінки підлеглих та встановлено резерви посилення впливу керівника на трудову поведінку і розвиток практичного інтелекту підлеглих.

Активізація конструктивної поведінки персоналу, націленої на інтелектуалізацію капіталу виробничої організації, залежить від розвитку професійно-кваліфікаційного потенціалу керівників колективів, їх вміння поєднувати традиційні адміністративні і економічні методи впливу на трудову поведінку підлеглих з освітньо-виховними та соціально-психологічними. На рис. 3 представлено концептуальну схему визначення резервів результативності управлінського впливу керівників на трудову поведінку персоналу.

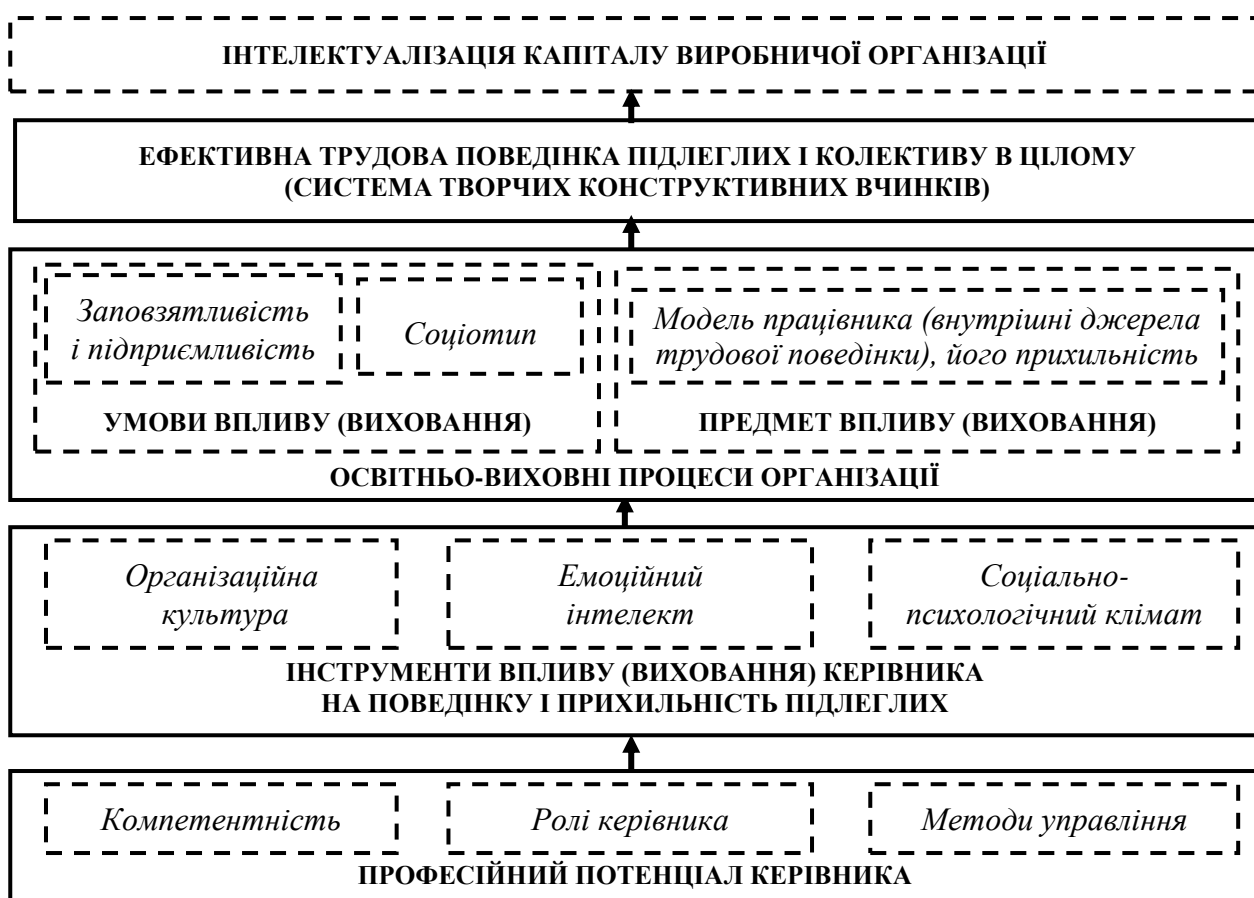


Рис. 3. Схема визначення резервів результативності управлінського впливу керівника на трудову поведінку підлеглих

Головні гіпотези дослідження: 1. При впорядкуванні трудової поведінки персоналу кожний колектив необхідно сприймати як унікальне явище. 2. Впорядкування трудової поведінки реалізується через використання факторів і умов, які впливають на неї. 3. Результативність впливу керівника на трудову поведінку підлеглих забезпечується високим рівнем його компетентності, вмінням ситуаційно реалізувати керівні ролі, соціально-психологічні та освітньо-виховні методи управління.

Оригінальність теоретичних засад управління трудовою поведінкою персоналу потребує обґрунтування їх термінологічного забезпечення. В дисертації виконано уточнення змісту таких понять, як трудова поведінка, управління трудовою поведінкою, вплив (виховання), академічний, емоційний, практичний інтелекти та ін.

Для розв'язання проблеми використання керівниками внутрішніх особистісних джерел активізації трудової поведінки підлеглих в дисертації обґрунтовано можливість використання конструкту «модель людини». Перелік цих моделей та їхніх характеристик у публікаціях не завжди збігається, однак простежується тенденція інформатизації, інтелектуалізації праці, а також соціалізації та психологізації інструментів її впорядкування. Ці процеси зумовлюють появу поряд із традиційним типом працівника «виконавець» таких типів, як «інтрапренер» і «інтелектуальний капіталіст». Обґрунтовані у дисертації їхні характеристики представлені у табл. 1.

Таблиця 1

Внутрішні джерела (мотиви) трудової поведінки працівника

| Модель працівника | Мотиви трудової поведінки | Умовні позначки |
|----------------------------|--|-----------------|
| Виконавець | Орієнтація на матеріальне заохочення трудової активності | В 1 |
| | Можливість неформального спілкування з колегами | В 2 |
| Інтрапренер | Можливість повної реалізації свого потенціалу в праці | ІН 1 |
| | Право самостійно приймати рішення щодо роботи | ІН 2 |
| Інтелектуальний капіталіст | Повна свобода використання знань та інтуїції в роботі | ІК 1 |
| | Можливість постійного поповнення професійних знань | ІК 2 |

Інформацію для аналізу моделей працівника сучасних колективів отримано анкетуванням 126 працівників і 14 керівників 14 відділів системи управління заводів: ПАТ «Автрамат», ВАТ «Харківський електротехнічний завод «Укрелектромаш», ДНВП «Об'єднання Комунар».

Для оцінювання відповідей на запитання анкет було використано п'ятиінтервальну якісно-кількісну шкалу: «так» – 5 балів, «скоріше так, ніж ні» – 4 бали, «скоріше ні, ніж так» – 3 бали, «ні», – 2 бали, «не знаю» – 1 бал. Діагностовано фактичний (Ф), бажаний (Б) стан характеристик поведінки, її факторів і можливості досягнення бажаного стану (М). Обстеженням встановлено: кожен працівник має оригінальну систему мотиваторів трудової поведінки; внутрішні джерела активізації трудової поведінки працівників із розвиненим практичним інтелектом (підприємливих) складніші за змістом; особливості трудової мотивації певною мірою зумовлені характером праці; керівники

колективів не мають повного уявлення про рівень розвитку внутрішніх джерел активізації трудової поведінки підлеглих. На рис. 4 наведені результати діагностики внутрішніх джерел активізації трудової поведінки персоналу відділів маркетингу двох підприємств.

Наведені на рис. 4 дані, як і аналіз інших колективів показали необхідність розроблення для кожного з них оригінальної програми формування впливу керівника на трудову поведінку підлеглих. Перешкодою результативності такого впливу може стати невідповідність сприйняття керівником та його підлеглими джерел, факторів і умов трудової поведінки.

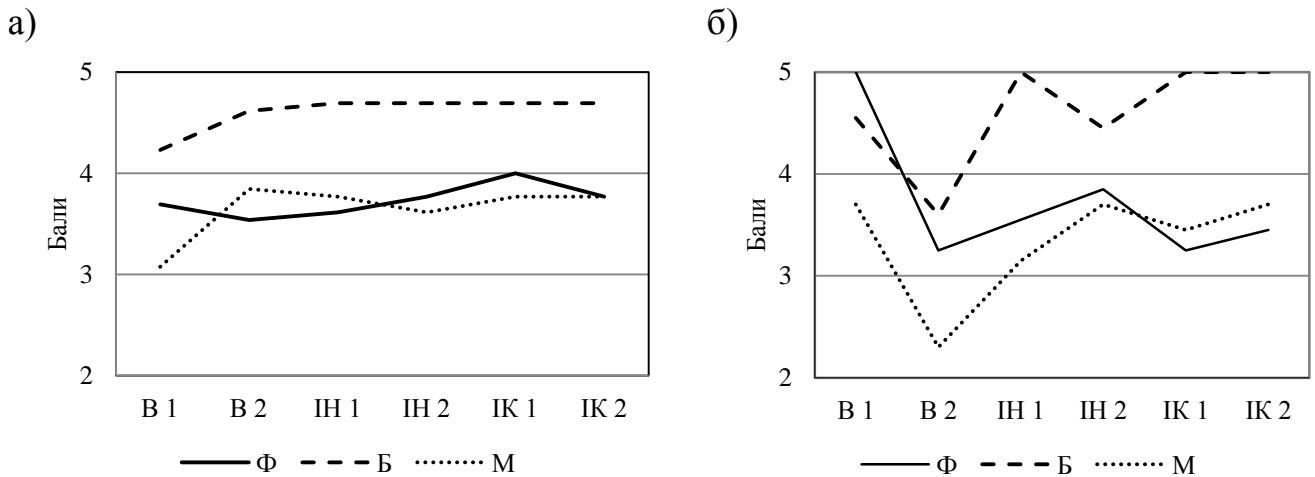


Рис. 4. Оцінки внутрішніх мотивів трудової поведінки працівників

Умовні позначки: а) ВАТ «Харківський електротехнічний завод «Укрелектромаш»; б) ПАТ «Автрамат»

Як приклад, на рис. 5 представлена ситуація неоднозначного сприйняття стану практичного інтелекту.

| Характеристика практичного інтелекту | Планово-економічний відділ | | | | | | Відділ організації праці та заробітної плати | | | | | | | |
|---|----------------------------|---|---|--|----------|---|--|----------|---|---|---|----------|---|---|
| | колектив | | | | керівник | | | колектив | | | | керівник | | |
| | Ф | Б | М | | Ф | Б | М | Ф | Б | М | | Ф | Б | М |
| Неперервна активність та ініціативність | | ■ | | | ■ | ■ | ■ | | ■ | | | ■ | ■ | ■ |
| Заповзятливість в досягненні мети | | ■ | | | ■ | ■ | ■ | | ■ | | | ■ | ■ | ■ |
| Вміння спокійно аналізувати ситуації | ■ | ■ | ■ | | ■ | ■ | ■ | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Відсутність страху взяти на себе відповідальність | | ■ | | | ■ | ■ | ■ | | ■ | | | ■ | ■ | ■ |
| Вміння переконувати інших людей | | ■ | ■ | | ■ | ■ | ■ | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Здатність самостійно приймати рішення в економічній сфері | | ■ | ■ | | ■ | ■ | ■ | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |

Рис. 5. Оцінки характеристик практичного інтелекту колективами і керівниками двох відділів ДНВП «Об'єднання Комунар»

Умовні позначки: ■ – оцінка 4 бали, ■ – оцінка 5 балів.

Таку ж невідповідність виявило порівняння оцінок соціально-психологічного клімату, довіри, виконання керівником ролей адміністратора, наставника, коуча та інших факторів і інструментів формування управлінського впливу на поведінку підлеглих.

Реалізація управлінського впливу на поведінку персоналу значною мірою забезпечується узгодженістю сприйняття членами колективу та його керівником стану взаємовідносин в колективі (конфлікт, переговори, співробітництво). В дисертації запропоновано індикатор такої узгодженості, який утворюється співвідношенням п'яти оцінок: повного схвалення (ПС), неповного схвалення (НПС), неповної негативної оцінки (ННО), негативної оцінки (НО) і нездатності дати оцінку ситуації чи явищу (НОС):

$$ПС + НПС + ННО + НО + НОС = 100 \% \quad (1)$$

де ПС – відсоток оцінок «так»; НПС – відсоток оцінок «скоріше так, ніж ні»; ННО – відсоток оцінок «скоріше ні, ніж так»; НО – відсоток оцінок «ні»; НОС – відсоток оцінок «ні» або «не знаю».

У таблиці 2 наведено перелік заходів для посилення впливу керівника на трудову активність підлеглих з врахуванням різних значень індикатора взаємовідносин.

Таблиця 2

Індикатор поведінкової форми трудової активності членів колективу

| <i>Комбінації оцінок</i> | | |
|--|--|--|
| НОС = max | НОС = max; ННО = max | ПС = НПС ПС + НПС = 100 % |
| <i>Найбільш вірогідні варіанти поведінки</i> | | |
| Конфлікт (К) | Переговори (П) | Співробітництво (С) |
| <i>Можливі заходи з боку керівника</i> | | |
| Організація відкритих дискусій, використання адміністративних важелів впливу, зміна складу колективу | Інтерактивне навчання, тренінги, створення проектних команд з врахуванням рекомендацій соціоніки | Збільшення повноважень підлеглих і делегування їм відповідальності, самоменеджмент |

У табл. 3 наведено результати діагностики трудової поведінки трьох типів працівника: виконавця, інтрапренера, інтелектуального капіталіста в двох колективах ДНВП «Об'єднання Комунар». Ці дані підтверджують наявність суттєвих відмінностей трудової активності їх персоналу.

Посилення ролі поведінкової форми трудової активності творчих працівників створює проблеми формування сукупної робочої сили. По-перше, через їх самоповагу до себе як інтелектуальних капіталістів, по-друге, – через їхні проблеми обміну своїми знаннями: творчі люди використовують оригінальні когнітивні схеми сприйняття інформації із зовнішнього середовища. Вирішення цих проблем забезпечується розвитком професійного потенціалу керівників, їх

компетентності, здатності комбінувати у стосунках із підлеглими ролі адміністратора, наставника і коуча, реалізувати ситуаційно синтез інструментів методів управління.

Таблиця 3

**Варіанти трудової поведінки працівників відділів
ДНВП «Об'єднання Комунар»**

| Модель працівника | Планово-економічний відділ | | | | | | | | | Відділ організації праці та заробітної плати | | | | | | | | |
|----------------------------|----------------------------|---|---|---------------|---|---------------|----|---|---------------|--|---------------|---|---------------|---------------|---|----|---------------|---|
| | КОЛ | | | П | | | НП | | | КОЛ | | | П | | | НП | | |
| | Ф | Б | М | Ф | Б | М | Ф | Б | М | Ф | Б | М | Ф | Б | М | Ф | Б | М |
| Виконавець | П | С | П | $\frac{П}{К}$ | К | П | П | С | П | П | $\frac{С}{П}$ | С | П | $\frac{С}{П}$ | С | П | $\frac{С}{П}$ | К |
| Інтрапренер | П | П | С | П | П | $\frac{С}{П}$ | П | П | $\frac{С}{П}$ | С | С | С | $\frac{С}{П}$ | С | С | К | С | К |
| Інтелектуальний капіталіст | П | П | С | П | П | П | П | П | П | П | С | С | С | С | С | П | С | С |

Умовні позначки: К – конфлікт, П – переговори, С – співробітництво; Ф – діагностика фактичного стану, Б – діагностика бажаного стану, М – діагностика можливостей досягнення бажаного стану; КОЛ – персонал в цілому, П – персонал із високим рівнем практичного інтелекту, НП – персонал із невисоким рівнем практичного інтелекту.

Ефективність виконання функцій керівником-лідером залежить від його вміння впливати на такі фактори трудової поведінки, як емоційний інтелект підлеглих, соціально-психологічний клімат у колективі, організаційна культура. Виконані в дисертації дослідження засвідчили: працівники з різним розвитком підприємливості по-різному оцінюють інструменти впливу керівника на їхню активність; рівень розвитку професійного потенціалу керівників колективів має істотні відмінності; їхня компетентність потребує удосконалення і розвитку. Повністю результати оцінювання резервів розвитку професійного потенціалу керівників обстежених колективів наведені в дисертаційній роботі.

У третьому розділі – «Розвиток методичних засад активізації трудової поведінки персоналу» – обґрунтовано процедуру діагностики функціональної гармонійності джерел активізації трудової поведінки персоналу, удосконалено методичне забезпечення формування керівником колективного практичного інтелекту персоналу засобами діяльнісного навчання та розроблено технологію оцінки прихильності персоналу організації для використання її як інструменту посилення управлінського впливу керівника на трудову поведінку працівників.

Впорядкування поведінкової компоненти трудової активності персоналу супроводжується порушенням гармонійності колективу в координатах його соціально-психологічних характеристик і співвідношення таких типів працівників, як «виконавець», «інтрапренер», «інтелектуальний капіталіст».

Сучасні керівники колективів не мають відповідних знань і навичок відносно оцінки гармонізації внутрішніх джерел трудової поведінки підлеглих. У дисертації обґрунтовано теоретико-методичний підхід до такої оцінки з використанням методу «золотого перетину». У табл. 4 наведено результати аналізу гармонійності

двох колективів у координатах мотиваторів трудової поведінки їх персоналу. Такий аналіз надає керівникам інформацію, на підставі якої вони можуть досягти балансу розвитку й збереження системи джерел трудової поведінки колективу.

Таблиця 4

Результати моделювання гармонійності колективів ДНВП «Об'єднання Комунар» у координатах характеристик моделей працівника

| Результат розподілу | Планово-економічний відділ | | | Відділ організації праці та заробітної плати | |
|--|----------------------------|------|------|--|------|
| | Функція пропорції | | | | |
| | Розвиток елементів | | | Розвиток елементів | |
| Розподіл працівників на дві групи, % | Еталон | 55,3 | 44,7 | 55,3 | 44,7 |
| | Фактично | 55,5 | 44,5 | 54,0 | 46,0 |
| | Відхилення | 0,2 | | 1,3 | |
| | Збереження відносин | | | Хаос | |
| Поширення мотивів серед працівників, % | Еталон | 80,9 | 19,1 | 50 | 50 |
| | Фактично | 83,3 | 16,7 | 50 | 50 |
| | Відхилення | 2,4 | | 0 | |

Дисертаційними дослідженнями встановлено, що кількісні оцінки гармонійності колективу необхідно обов'язково доповнювати якісним їх аналізом. Так, наприклад, за даними табл. 4 в обох відділах розподіл членів колективу на дві групи за оцінками фактичного стану мотиваторів трудової поведінки свідчить про функцію – розвиток елементів (членів колективу). Однак у планово-економічному відділі збільшується кількість працівників, які дають високі оцінки мотиваторам, а у відділі організації праці та заробітної плати – низькі.

Функціональна гармонійність колективів посилюється розвитком освітніх процесів організації з поєднанням двох парадигм – традиційної та інноваційної (діяльнійної). Їх характеристики і взаємозв'язок представлено на рис. 6.

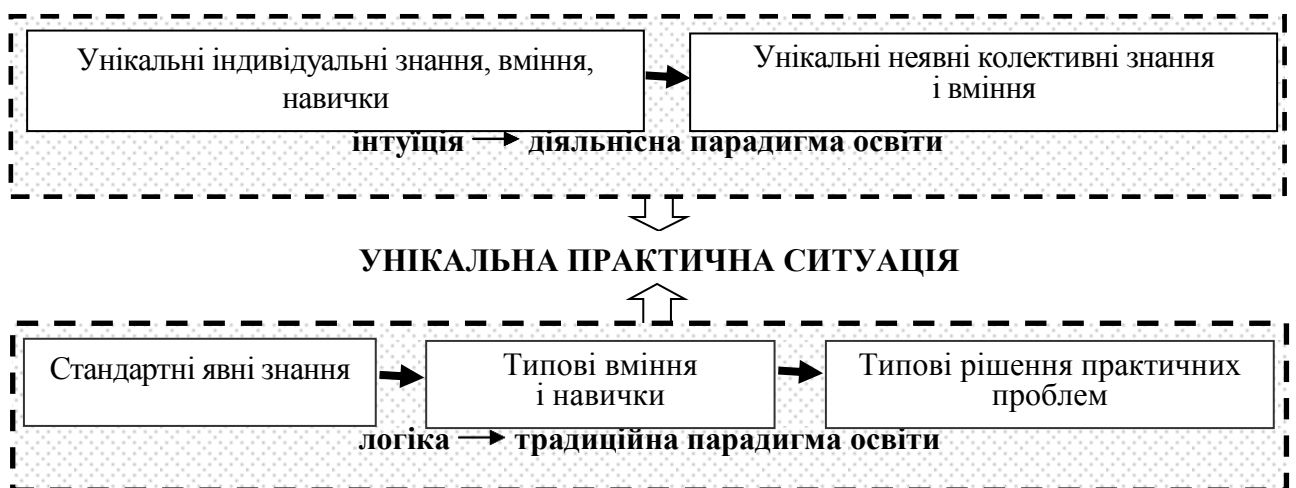


Рис. 6. Взаємозв'язок традиційної і діяльнійної парадигм освіти в реакції на унікальну практичну ситуацію

У роботі обґрунтована доцільність орієнтації організації освітніх процесів підприємства на дотримання певних дидактичних принципів, яке забезпечує формування колективного практичного інтелекту засобами діяльнісного навчання.

Розвиток освітньо-кваліфікаційного потенціалу працівників не тільки розв'язує проблеми їх ефективної трудової поведінки, а й створює проблему втримання їх на постійному робочому місці. З огляду на це керівникам слід посилити увагу вихованню прихильного ставлення працівників до організації, особливо тих, які мають високий творчий потенціал. Дослідженнями встановлено, що ця якісна характеристика персоналу має три рівні розвитку: вимушена, нормативна, афективна. Останній варіант прихильності є найбільш бажаним для керівника відносно талановитих працівників.

У табл. 5 представлено питому вагу оцінок розвитку прихильності за результатами анкетування двох відділів заводу ДНВП «Об'єднання Комунар». Наведені дані, як і результати аналізу інших колективів, вказують на необхідність посилення уваги до цієї характеристики персоналу, розроблення для кожного колективу спеціальних заходів її розвитку.

Таблиця 5

**Оцінки в балах прихильності до організації працівниками відділів
ДНВП «Об'єднання Комунар», %**

| Планово-економічний відділ | | | | | Відділ організації праці та заробітної плати | | | | |
|----------------------------|------|------|------|------|--|------|------|------|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | | 5 | 4 | 3 | 2 |
| Вимушена | | | | | | | | | |
| Ф | 7,2 | 31,0 | 44,3 | 17,5 | Ф | 15,2 | 27,3 | 24,2 | 33,3 |
| Б | 0,0 | 14,0 | 32,3 | 53,7 | Б | 15,2 | 13,6 | 16,7 | 54,5 |
| М | 4,1 | 17,8 | 68,5 | 9,6 | М | 24,2 | 13,6 | 6,1 | 56,1 |
| Нормативна | | | | | | | | | |
| Ф | 23,0 | 53,0 | 17,0 | 7,0 | Ф | 31,8 | 28,8 | 18,2 | 21,2 |
| Б | 30,4 | 23,2 | 23,2 | 23,2 | Б | 25,8 | 21,2 | 13,6 | 39,4 |
| М | 23,0 | 49,5 | 8,0 | 19,5 | М | 33,3 | 13,6 | 3,0 | 50,0 |
| Афективна | | | | | | | | | |
| Ф | 23,0 | 57,0 | 17,0 | 3,0 | Ф | 19,7 | 45,5 | 13,6 | 21,2 |
| Б | 37,0 | 40,0 | 13,0 | 10,0 | Б | 51,5 | 19,7 | 6,1 | 22,7 |
| М | 20,5 | 51,8 | 27,7 | 0,0 | М | 40,9 | 22,7 | 7,6 | 28,8 |

За наявності у керівника високорозвинутих компонент професійного потенціалу він, використовуючи освітньо-виховні заходи, може швидко і своєчасно активізувати необхідний варіант трудової поведінки підлеглих.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження вирішено актуальне науково-практичне завдання, яке полягає у розробленні методичного забезпечення та практичних рекомендацій щодо посилення управлінського впливу на трудову поведінку персоналу функціональних підрозділів системи управління

підприємством. Основні висновки та результати дослідження полягають у такому:

1. Людська цивілізація послідовно опановує моделі побудови суспільства, ефективність функціонування яких усе більшою мірою залежить від розвитку інформаційного їх насичення і знань. Передумовами і водночас результатами економізації (капіталізації) знань на рівні суб'єктів господарювання є процеси інтелектуалізації характеру, змісту праці та структури робочих місць, розвитку інтелектуалізованих різновидів економічної діяльності, трансформування системи освіти від знаннєвої до компетентнісної моделі. Всі ці процеси сприяють актуалізації наукового забезпечення вдосконалення управлінського впливу на трудову поведінку персоналу підрозділів системи управління. Наразі прискорено розвивається спеціальна наукова дисципліна – організаційна поведінка, рекомендації якої почали використовувати менеджери. Особливо важливими ці рекомендації стали у період, коли до системи загальних функцій менеджменту було внесено функцію керівництва, метою якої стало впорядкування трудової поведінки персоналу, зайнятого інтелектуальною працею.

2. Результативність заходів щодо формування керівником поведінки підлеглих із високим творчим потенціалом залежить від розвитку їх практичного інтелекту – здатності швидко та ефективно адаптуватися до повсякденних умов існування, створювати такі умови або робити їх вибір, оптимальний для розв'язання проблеми. Його діагностику можна виконати за характеристиками заповзятливості і підприємливості працівника.

3. Управління трудовою поведінкою персоналу наразі не має чіткої парадигми. При обґрунтуванні його наукових основ доцільно орієнтуватися на міждисциплінарний підхід і культурадігму, джерелами ідей якої є інтуїція дослідника і емпіричні факти. Особливістю культурадігми є можливість конкретизації її положень відповідно до практичної ситуації і узгодження їх із системою цінностей і норм поведінки тієї соціальної системи (у нашому випадку колективу виробничої організації), в якій будуть реалізовані її рекомендації. При розбудові моделі дослідження управлінського впливу на трудову поведінку персоналу доцільно орієнтуватися на концептуальну схему визначення резервів результативності управлінського впливу керівника на трудову поведінку персоналу, яка передбачає аналіз розвитку професійного потенціалу керівника колективу, інструментів його впливу на прихильність підлеглих і внутрішні джерела активізації трудової поведінки, визначення особливостей організації навчання в колективі.

4. Інформатизація та інтелектуалізація праці зумовили появу поряд із типом працівника «виконавець», характерного для індустріального суспільства, більш егоїстичних типів («інтрапренерів» та «інтелектуальних капіталістів»), породжених суспільством, головними економічними ресурсами якого стали інформація, знання, освіта. Для об'єднання в спільній праці зусилля таких людей керівник колективу змушений створювати умови, за яких вони захочуть використовувати в праці свій унікальний академічний і практичний інтелект.

5. Підставою прийняття об'єктивних рішень у сфері реалізації управлінського впливу на поведінку персоналу є структура індикатора кількісно-

якісних оцінок ситуації членами колективу, яка діагностує такі варіанти поведінки, як співробітництво, конфлікт, переговори. Керівник колективу, орієнтуючись на такий індикатор, обирає систему заходів для впорядкування ситуації.

6. Спонтанні вчинки керівника колективу та його підлеглих у реакції на непередбачувані ситуації руйнують звичну впорядкованість діяльності, створюють додаткову психологічну напруженість. Резерви підтримування функціональної гармонійності колективу можна визначити, діагностуючи її стан з використанням еталонів «золотого перетину». Оцінка гармонійності колективів надає їх керівникам інформацію для вибору заходів щодо забезпечення найбільш бажаного її стану – балансу функцій розвитку й збереження ефективної трудової поведінки персоналу.

7. Використання обґрунтованого в дисертації методичного забезпечення формування керівником колективного практичного інтелекту персоналу засобами діяльнісного навчання розвиває здатність персоналу своєчасно реагувати на виклики критичних ситуацій. Ефективність освіти в організації забезпечується дотриманням дидактичних принципів: діяльності, цілісності, психологічного комфорту та ін.

8. Сучасним керівникам колективів слід звернути увагу на опанування технології оцінки прихильності організації працівників, які мають високий творчий потенціал. Їх прихильність забезпечує своєчасне прийняття складних рішень, розроблення відповідних заходів і посилення надійності роботи підприємства у нестабільних умовах. В роботі з прихильністю необхідно враховувати, що вона має три рівні: вимушена, нормативна, афективна.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях:

1. Полубедова А. А. Приверженность персонала: сущность, содержание и формы / А. А. Полубедова // Бизнес-Информ. – 2009. – № 5. – С. 145–148.

2. Дороніна М. С. Моделювання системи джерел активізації трудової поведінки персоналу / М. С. Дороніна, А. О. Полубедова, К. В. Сатушева // Економіка. Менеджмент. Підприємництво : зб. наук. праць. – Луганськ : Вид. СНУ ім. В. Даля. – 2010. – № 22 (І). – С. 71–80. *Особистий внесок автора: побудова з використанням традиційних моделей людини в економічній системі трьох її нових типів: виконавця, інтрапренера, інтелектуального капіталіста.*

3. Дороніна М. С. Заповзятливість і підприємливість персоналу – актуальні ресурси забезпечення ефективної динаміки бізнесу / М. С. Дороніна, А. О. Полубедова // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Д. : ДНУ, 2010. – Вип. 263, Т. VIII. – С. 1985–1992. *Особистий внесок автора: систематизація характеристик заповзятливості і підприємливості людини.*

4. Полубедова А. О. Оцінка практичного інтелекту персоналу / А. О. Полубедова, Д. А. Костін // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Х. : ХАІ,

2010. – № 4. – С. 48–60. *Особистий внесок автора: визначення рівня розвитку практичного інтелекту людини на основі діагностики її заповзятливості і підприємливості.*

5. Полубедова А. О. Резерви розвитку прихильності членів колективу своєї організації / А. О. Полубедова, О. О. Яковлева // Вісник економіки транспорту і промисловості : зб. наук. статей. – Х. : Вид. УкрДАЗТу, 2011. – № 33. – С. 316–321. *Особистий внесок автора: обґрунтування і визначення сутності різновидів прихильності персоналу організації.*

6. Полубедова А. О. Корпоративний університет як форма розвитку освітньо-професійного потенціалу підприємства / А. О. Полубедова, К. В. Сатушева // Проблеми науки. – К. : КиївЦНТЕІ, ЦДПН ім. Г. М. Доброва НАНУ, 2011. – № 5. – С. 31–39. *Особистий внесок автора: визначення корпоративного університету як форми діяльнiсного навчання, узагальнення її переваг.*

7. Доронина М. С. Развитие персонала через деятельностное обучение / М. С. Доронина, А. А. Полубедова // Економіка та держава. – К. : ТОВ «ДКС центр». – 2011. – № 6. – С. 17–20. *Особистий внесок автора: визначення суттєвих ознак діяльнiсного навчання за результатами узагальнення літератури.*

8. Доронін А. В. Ретроспективний аналіз формування теорії організаційної поведінки персоналу / А. В. Доронін, А. О. Полубедова // Економіка розвитку. – 2011. – № 3 (59). – С. 22–26. *Особистий внесок автора: систематизація ідей науковців, які вивчали різні аспекти активності людини в економічній системі.*

9. Полубедова А. А. Предпосылки изменения парадигмы управления трудовым поведением персонала предприятия / А. А. Полубедова // Бизнес-Информ. – 2011. – № 9. – С. 213–217.

10. Доронін А. В. Оцінка трудової поведінки персоналу / А. В. Доронін, А. О. Полубедова // Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного університету. Серія економіка. – Черкаси : ЧДТУ, 2011. – Вип. 28. Ч. III. – С. 61–66. *Особистий внесок автора: якісно-кількісна оцінка різновидів взаємодії членів колективу між собою і з керівником колективу, практична перевірка методики оцінки рівня розвитку таких форм як конфлікт, кооперація, компроміс.*

11. Полубедова А. О. Діагностика поведінкової компоненти трудової активності персоналу / А. О. Полубедова, О. В. Душка // Комунальне господарство міст. Економічні науки : науково-технічний збірник. – Х. : ХНАМГ, 2012. – Вип. 102. – С. 401–405. *Особистий внесок автора: обґрунтовано взаємозв'язок характеристик моделі працівників колективу з формами їх трудової активності.*

Матеріали і тези наукових конференцій:

12. Полубедова А. О. Проблеми і перспективи творчих колективів виробничих організацій / А. О. Полубедова // XI Всеукраїнська науково-практична конференція «Проблеми устойчивости деятельности предприятий Украины» (Алушта, 4–5 декабря 2009 г.). – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2009. – С. 128–129.

13. Полубєдова А. О. Перебудова менеджменту в контексті розвитку творчих колективів / А. О. Полубєдова // Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Соціально-психологічні технології управління персоналом» (Харків, 26–27 березня 2010 р.). – Х., 2010. – С. 63–65.

14. Полубєдова А. О. Гармонізація колективу в координатах заповзятливості і підприємливості персоналу / А. О. Полубєдова // Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції «Теорія і практика сучасної економіки» (Черкаси, 6–8 жовтня 2010 р.). – Черкаси : ЧДТУ, 2010. – Том. 2. – С. 85–87.

15. Полубєдова А. О. Практичний інтелект як ресурс інтелектуального капіталу / А. О. Полубєдова // Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю молодих вчених та студентів «Розвиток економіки України в умовах глобалізації» (Харків, 18 березня 2011 р.) // Управління розвитком : збірник наукових робіт. – Х. : ХНЕУ, 2011. – № 4 (101). – С. 99–100.

16. Полубєдова А. О. Розвиток колективного потенціалу творчих працівників через діяльнісне навчання / А. О. Полубєдова // Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Економіка та менеджмент: перспективи розвитку» (Сум, 18–20 травня 2011 р.). – Суми : Сумський державний університет, 2011. – Т. 1. – С. 124–126.

17. Полубєдова А. О. Управління трудовою поведінкою персоналу в умовах формування когнітивного суспільства / А. О. Полубєдова // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Економіко-статистичне моделювання та інформаційні технології в економіці» (Дніпропетровськ, 1–2 березня 2012 р.). – Дніпропетровськ: ДНУ ім. Олесь Гончара, 2012. – Том. 2. – С. 16–20.

Публікації у наукових виданнях інших держав:

18. Doronin A. Personnel labor behavior management. Preconditions of the paradigm / A. Doronin, A. Polubedova // Nauka i Studia. Ekonomiczne nauki. – Przemysl, 2011. – № 11 (42). – P. 16–25. *Особистий внесок автора: систематизовано передумови зміни парадигмальних основ управління трудовою поведінкою персоналу.*

19. Doronina M. The leader's educational and pedagogic function / M. Doronina, A. Polubedova // Nauka i Studia. Ekonomiczne nauki. – Przemysl, 2012. – № 4 (49). – P. 75–81. *Особистий внесок автора: проаналізовано і узагальнено причини актуалізації освітньо-виховної функції керівника колективу.*

АНОТАЦІЯ

Полубєдова А. О. Формування управлінського впливу на трудову поведінку персоналу. – На правах рукопису.

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. – Харків, 2013.

У дисертації визначено та охарактеризовано причини актуалізації проблем управління поведінкою персоналу підприємства. Проаналізовано еволюцію теоретичних засад дослідження поведінки людини в економічній системі. Показано призначення і зміст практичного інтелекту персоналу як ресурсу і результату його ефективної трудової поведінки. Обґрунтовано сутність феноменологічного етапу дослідження управління трудовою поведінкою персоналу, запропоновано варіант його концептуальної схеми. Здійснено аналіз використання керівниками внутрішніх особистісних джерел активізації трудової поведінки підлеглих. Визначено резерви посилення впливу керівника на трудову поведінку і розвиток практичного інтелекту підлеглих. Обґрунтовано методи і процедуру оцінювання гармонійності джерел активізації трудової поведінки персоналу. Розроблено методичне забезпечення розвитку колективного практичного інтелекту персоналу через діяльнісне навчання. Виконано діагностику прихильності персоналу до організації як резерву підвищення результативності управління його трудовою поведінкою.

Ключові слова: персонал, трудова поведінка, управлінський вплив, практичний інтелект, діяльнісне навчання, прихильність персоналу, гармонійність колективу.

АННОТАЦІЯ

Полубедова А. А. Формирование управленческого влияния на трудовое поведение персонала. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Харьковский национальный экономический университет. – Харьков, 2013.

Определены причины актуализации проблем формирования управленческого влияния на поведение персонала предприятия, на основе полидисциплинарного подхода выполнен анализ эволюции теоретических основ исследования поведения человека в системе, результаты которого создали основу построения концептуальной схемы исследования предмета диссертации.

Обоснована целесообразность развития структуры интеллектуальных ресурсов работника, которые составляют основу его человеческого капитала. Определены содержание и роль предприимчивости в развитии практического интеллекта персонала как ресурса, который обеспечивает результативность его трудового поведения за счет быстрого внедрения новых идей в практику, рост эффективности трудового поведения работника за счет согласования его интересов с интересами организации, предоставившей ему рабочее место.

Обоснована целесообразность феноменологического подхода к разработке теоретических основ управления трудовым поведением персонала и использования культурадигмы в качестве его конструктивной основы. Предложена когнитивная схема построения концептуальных основ создания научного направления формирование управленческого влияния на трудовое поведение персонала, в котором сформулированы гипотезы, вариант

терминосистемы, обеспечивающей последующее развитие парадигмальных основ новой науки. Определена необходимость для ее реализации обогащения функциональных ролей руководителя, способов и инструментов его влияния на поведение подчиненных с использованием образовательно-воспитательных и социально-психологических инструментов.

Проанализировано использование руководителями внутренних личностных источников активизации трудового поведения подчиненных. Предложено использование в управлении поведением персонала трех моделей работника: исполнителя, интрапренера, интеллектуального капиталиста, обоснована система внутренних источников активизации их трудового поведения.

Обоснована целесообразность использования обобщающего индикатора трудового поведения персонала, модель его количественного оценивания, что позволяет диагностировать и прогнозировать интенсивность проявления таких его вариантов, как конфликт, сотрудничество, переговоры, разработать соответствующие мероприятия по их сохранению, развитию или изменению.

Установлены резервы усиления влияния руководителя на трудовое поведение и развитие практического интеллекта подчиненных за счет развития его профессионального потенциала, совершенствование инструментов такого влияния на примерах конкретных трудовых коллективов.

Обоснованы методы и процедура функциональной диагностики гармоничности коллектива в координатах характеристик трех типов работника (исполнитель, интрапренер, интеллектуальный капиталист) на основе эталонов золотого сечения, что позволяет определить направления активизации руководителем трудового поведения подчиненных с ориентацией на сочетание сохранения тенденций и развития коллектива как открытой социальной системы, способной к саморазвитию и самосохранению.

Разработано методическое обеспечение развития коллективного практического интеллекта персонала через деятельностное обучение и конкретный вариант тренинговых занятий.

Предложены методические рекомендации повышения результативности деятельностного обучения с учетом рекомендаций педагогики, андрагогики, психологии, соблюдение которых обеспечивает высокую практическую результативность образовательных процессов производственной организации, формирование коллективного практического интеллекта и усовершенствование управленческого влияния на трудовое поведение персонала.

Предложена и обоснована технология оценки вынужденной, нормативной и аффективной приверженности персонала организации, определены характеристики каждой из них, что позволяет обосновать мероприятия по ее развитию и усилить за счет этого конструктивность влияния руководителя на трудовое поведение подчиненных.

Ключевые слова: персонал, трудовое поведение, управленческое влияние, практический интеллект, деятельностное обучение, приверженность персонала, гармоничность коллектива.

ABSTRACT

Polubedova A. O. Formation of the management influence on the labor behavior of the personnel. – Manuscript.

Thesis for acquisition of candidate of economic sciences scientific degree on specialty 08.00.04 – economics and enterprise management (according to kind of economic activities). – Kharkiv national university of economics, Kharkiv, 2013.

In the thesis there are identified and characterized the reasons for the actualization of the problems of the company's personnel behavior control. The evolution of the theoretical foundations of the human behavior study in the economic system is analyzed. It is shown the purpose and the content of the personnel's practical intellect as the resource and the result of its effective labor behavior. The essence of the phenomenological stage of labor behavior investigation is grounded, its conceptual scheme is offered. The application of the internal personal sources of the subordinate employees' labor behavior activation by the managers is analyzed. The reserves for growing influence on the labor behavior and the development of the practical intellect by the leader are defined. The methods and the procedure of the estimating the harmonicity of the sources of the labor behavior activation are grounded. The methodological support for the collective practical intellect of the personnel through the activity-oriented learning is developed. The personnel commitment to the organization as a reserve for increasing the effectiveness of its labor behavior management is diagnosed.

Key words: personnel, labor behavior, management influence, practical intellect, activity-oriented learning, personnel commitment, harmonicity of the team.

ПОЛУБЄДОВА АЛЬОНА ОЛЕКСАНДРІВНА

**ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ
НА ТРУДОВУ ПОВЕДІНКУ ПЕРСОНАЛУ**

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

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 15.01.2013. Формат 60×90/16.
Папір офсетний. Друк різнограф. Обсяг 0,9 ум.-друк.арк.
Наклад 100 прим. Зам. № 23.

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»
Свідоцтво про держ. реєстрацію ю.о. А00 № 507350
61003, Україна, м. Харків, пров. Соляниківський, 4,
тел. (057) 700-53-51, 714-34-26, 771-00-92, 771-00-96