

Министерство образования и науки
Луганской Народной Республики
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования Луганской Народной Республики
«Донбасский государственный технический университет»

На правах рукописи



Мова Елена Владимировна

**МЕХАНИЗМ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ПРЕДПРИЯТИЯ С УЧЕТОМ ВЛИЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЫ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Алчевск – 2019

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования Луганской Народной Республики «Донбасский государственный технический университет», г. Алчевск.

Научный доктор экономических наук, доцент
руководитель: **Припотень Владимир Юрьевич**

Официальные **Родионов Александр Владимирович**
оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Каменский технологический институт (филиал) Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова», профессор кафедры естественнонаучных дисциплин, информационных технологий и управления

Киселёва Александра Алексеевна

кандидат экономических наук, доцент

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Ведущая Государственное образовательное учреждение высшего
организация: профессионального образования «**Донецкий национальный университет**»

Защита состоится «15» мая 2020 года в 10.00 часов на заседании диссертационного совета Д 01.001.01 при Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» по адресу: 83015, г. Донецк, просп. Б. Хмельницкого, 108, к. 201. Тел. факс: +38(062) 305-45-36, e-mail: d_01.001.01@donampa.ru.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» по адресу: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, к. 406 (<http://donampa.ru/>).

Автореферат разослан «__» _____ 2020 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 01.001.01,
канд. гос. упр., доцент



А.В. Кретьова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Каждое предприятие, деятельность которого ориентирована на обеспечение высокого уровня конкурентоспособности продукции и получение стабильного дохода, должно рассматривать в качестве одной из первоочередных задач своей деятельности вопрос обеспечения эффективного управления персоналом.

Решение этой проблемы является процессом достаточно сложным и длительным по времени из-за того, что при исследовании имеющихся и потенциальных возможностей персонала предприятия следует учесть не только существующие знания, способности и умения, то есть все то, что работник проявляет в различных бизнес-процессах, но и те внутренние, скрытые, «глубинные» резервы, которые из-за отсутствия необходимых объективных или субъективных условий (мотивация, отсутствие технического оснащения, плохое самочувствие, неблагоприятный психологический климат в коллективе и т.д.) не были в полной мере реализованы в трудовой деятельности на данном предприятии.

То есть в современных кризисных условиях хозяйствования одной из главных предпосылок успешного функционирования любого коммерческого предприятия является механизм эффективного управления персоналом, который, в свою очередь, существенно подвержен влиянию сложившейся на предприятии организационной культуры. Однако, несмотря на такую важную и решающую роль, проблема оценки уровня влияния организационной культуры на механизм эффективного управления персоналом предприятия остается недостаточно разработанной, что определяет актуальность выбранной темы исследования.

Степень разработанности темы исследования. История исследований феномена «корпоративная (организационная) культура» начинается с середины прошлого столетия. Анализ научных источников и публикаций говорит, что количество ученых, посвятивших свои работы проблемам этой категории экономики, очень велико, но сегодня можно назвать главных ученых-экономистов, внесших значительный вклад в развитие теоретического обоснования и практического использования моделей корпоративной культуры: Барабанщикова В.В., Бурке М., Воронкова В.Г., Кудря Я.В., Лифинцев Д.С., Монастырский Г.Л., Малинин Е.Д., Петухова С.В., Рютеннгер Р., Слепцова Е.В., Хаэт Г.Л., Чередникова Л.Е., Черный Р.И., Шеметов П.В.

В то же время совершенствованию механизмов управления персоналом посвящено множество трудов отечественных ученых – Балабановой Л.В., Балтачевской Н.А., Беганской И.Ю., Братковского М.Л., Бунтовской Л.Л., Дорофиенко В.В., Елисейевой Н.А., Киселёвой А.А., Костровец Л.Б., Лукьянченко Н.Д., Подгорного В.В., Пономарева И.Ф., Припотня В.Ю., Шемякова А.Д., в рамках которых рассматриваются различные направления повышения эффективности персонала, основанные на компетентностном подходе, математическом моделировании, социально-экономических, психологических инструментах для совершенствования подсистем адаптации, обучения, управления человеческими ресурсами в целом. Достаточно большой

блок следует отнести вопросам причинно-следственных связей в рамках различных систем управления, которым посвящены научные труды большого количества зарубежных ученых: Гриффитс Т., Люк Дж., Фишер Д., Фаро Д., Хоер П., Элиссон Б. Такие современные ученые, как Абдуллаев Р.А., Абдулхаирова Э.М., Барышникова Л.П., Безрукова Т.Л., Булкин А.Н., Кретова А.В., Панежин Е.К., Панфилов А.И., Петрушевский Ю.Л., Родионов А.В., Умаров Ф., изучая механизм управления персоналом, выделяют мотивацию, а также психологические и непсихологические мероприятия, которые оказывают существенное влияние на эффективность работы предприятия в стратегической перспективе. Однако все представленные исследования не учитывают особенности формирования организационной культуры на начальной стадии развития предприятия и на уже действующих предприятиях с различной формой собственности, стилем управления и видом деятельности.

Объектом исследования выступает управление человеческими ресурсами на предприятии.

Предметом исследования является механизм эффективного управления персоналом с учетом влияния организационной культуры предприятия.

Диссертация выполнена в соответствии с паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: менеджмент), в частности: п. 10.15. «Организационная культура. Влияние организационной культуры на экономическое и социальное поведение людей. Социокультурные, социально-политические и социально-экономические факторы развития организационной культуры. Методологические вопросы изучения организационной культуры»; п. 10.22 «Эффективность труда персонала. Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью труда каждого работника. Оценка персонала и результатов его труда. Организация социально-трудового мониторинга, проведение анализа трудовых показателей. Контроллинг и аудит персонала, планирование и прогнозирование развития. Бюджетирование расходов на персонал».

Цель и задачи исследования. Целью исследования является разработка теоретических положений и методических рекомендаций по формированию и развитию механизма эффективного управления персоналом предприятия на основе разработки программы организационной культуры; методики оценки организационной культуры с помощью экспертно-статистического метода; концептуального представления процесса влияния организационной культуры на механизм эффективного управления персоналом; модели развития мотивационной составляющей с использованием информационных технологий и системы КРІ.

Для достижения данной цели в диссертации поставлены следующие задачи:

рассмотреть теоретические положения по формированию механизма эффективного управления персоналом для выявления набора инструментов, позволяющих его в дальнейшем развивать;

уточнить сущность понятия «организационная культура» для выделения

ее основных функций, принципов, типов и критериев, которые оказывают влияние на механизм эффективного управления персоналом;

обозначить современную парадигму паритетного социально-экономического подхода и использования информационных технологий в управлении персоналом;

провести комплексный анализ количественных и качественных показателей механизма управления персоналом на примере предприятий сферы торговли и производства промышленной продукции;

проанализировать организационную культуру на примере торгового и производственного предприятий в контексте социально-экономического подхода с целью определения входных параметров для модели формирования механизма эффективного управления персоналом;

обосновать необходимость применения методического подхода к оценке и развитию механизма эффективного управления персоналом на основе прикладного многомерного статистического анализа входных параметров и апробировать его на примере производственного предприятия;

обосновать направления для адаптации системы мониторинга показателей использования персонала на предприятиях Луганской Народной Республики на основе применения системы КРІ и соответствующих информационных технологий.

Научная новизна полученных результатов заключается в разработке теоретико-методических положений и рекомендаций по формированию и развитию механизма эффективного управления персоналом с учетом организационно-культурных составляющих.

Основные положения, характеризующие научную новизну, состоят в следующем:

усовершенствованы:

концептуальное представление процесса влияния организационной культуры предприятия на механизм эффективного управления персоналом, что даст возможность детализировать процесс проведения мониторинга организационной культуры на предприятии любой сферы деятельности;

методика оценки организационной культуры предприятия, в основе которой лежит экспертно-статистическая обработка анкетных данных, которая, в отличие от существующих, позволяет получить набор входных параметров для расчета целевой функции, характеризующей механизм эффективного управления персоналом;

методический подход к оценке и развитию механизма эффективного управления персоналом, который, в отличие от существующих подходов, использует прикладной многомерный статистический анализ входных параметров для обоснования внедрения изменений;

получили дальнейшее развитие:

теоретические положения по формированию механизма эффективного управления персоналом на основе экономических, организационно-распорядительных (административных) и социально-психологических рычагов воздействия на персонал, общих и организационных принципов в социально

ориентированном управлении персоналом, что позволяет расширить теорию управления персоналом;

понятие «организационная культура», которое представлено автором как система норм, убеждений, ожиданий и ценностей, которые являются способом осуществления организационной деятельности, формирования внутренних отношений, также это возможность организации проявить себя во внешней среде с помощью уникальных характеристик, имеющихся в ней;

современная парадигма паритетного социально-экономического подхода к управлению персоналом, которая, в отличие от существующих парадигм, характеризуется эмерджентными свойствами, для чего рекомендовано объединять социальные и экспертно-статистические методы исследования;

методика проведения комплексного анализа составляющих механизма управления персоналом, которая основывается на количественном подходе и позволяет проводить такой анализ как для производственного, так и торгового предприятия, что характеризует такую методику универсальностью.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическое значение полученных результатов определяется достигнутым уровнем разработанности исследуемой проблемы, научной новизной и заключается в систематизации и углублении существующих теоретических положений относительно процессов управления персоналом в условиях кризисных явлений во внешней среде.

Практическое значение полученных результатов заключается в том, что предложенные теоретико-методические и практические рекомендации, обоснованные в ходе исследования, доведены до уровня конкретных практических предложений относительно решения практических задач, связанных с формированием организационной культуры и механизма эффективного управления персоналом на коммерческих предприятиях.

Диссертация является завершенным научным исследованием, которое выполнено в соответствии с тематикой научно-исследовательских работ кафедры менеджмента Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Луганской Народной Республики «Донбасский государственный технический университет», а именно: «Исследование подходов к формированию стратегии инновационного развития потенциала предприятия» (номер государственной регистрации № 0113U002550, 2012-2015 гг.), где автором проведен анализ влияния поведенческого подхода на формирование управленческого потенциала стратегии инновационного развития предприятия и проведены исследования сущности корпоративной культуры и ее влияния на трудовой потенциал предприятий различных форм собственности; хоздоговорной темы: «Инструмент обеспечения эколого-экономической безопасности предприятия» (от 19.06.2019 № 6), в рамках которой автором разработан механизм управления подготовкой специалистов в сфере обеспечения эколого-экономической безопасности промышленного предприятия; хоздоговорной темы: «Исследование и разработка стратегии развития многопрофильного предприятия» (от 18.11.2013 № 2966), в рамках которой автором проведен

анализ кадрового потенциала предприятия и сделаны выводы относительно возможности реализовывать стратегические цели и задачи в соответствии с действующим стилем и структурой управления.

Предложенная в диссертации методика мотивационного мониторинга позволила изучить потребности, интересы, ценностные ориентации персонала в сфере труда и мотивы их трудовой деятельности на торговом предприятии ЧП «Капри». Лично автором разработана мотивационная программа, которая включает в себя схемы оплаты труда для топ-менеджеров по достигнутым ключевым показателям эффективности (КПЭ) (справка от 30.10.2019 № 33/15).

Разработанная методика оценки механизма эффективного управления персоналом, которая основывается на экспертно-статистическом методе, позволила выявить недостатки в процессах управления персоналом и выработать мероприятия по их устранению на производственном предприятии ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» (справка от 26.09.2019 № 29-09/15).

Теоретические и научно-методические положения работы используются в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Луганской Народной Республики «Донбасский государственный технический университет» при изложении следующих дисциплин: «Управление человеческими ресурсами», «Корпоративная социальная ответственность», «Лидерство и управление конфликтами», «Деловые коммуникации», «Теория менеджмента («Организационное поведение»)», «Менеджмент» (справка от 22.11.2019 № 1753-040.3/21).

Методология и методы исследования. Теоретической основой диссертационной работы являются фундаментальные положения экономической теории, теории государственного управления, труды отечественных и зарубежных ученых в области управления персоналом. Теоретико-методологическую основу работы составляют эмпирические и теоретические методы исследований, а именно: логического обобщения, классификаций и структурной группировки при решении задач, связанных с теоретическими положениями по формированию механизма эффективного управления персоналом; семантический анализ и метод формализации дали возможность уточнить понятие «организационная культура»; методы рефлексии и абстрагирования позволили детализировать современную парадигму паритетного социально-экономического подхода к управлению персоналом; методы сравнения, статистического и финансового анализа применялись для решения задачи по анализу составляющих механизма управления персоналом на предприятиях сферы торговли и производства; методы социологических исследований и экспертно-статистического анализа использовались при анализе организационной культуры предприятия; прикладной многомерный статистический анализ, экономико-математические методы использованы при совершенствовании методического подхода к оценке механизма эффективного управления персоналом; для адаптации системы мониторинга показателей использования персонала на предприятии

использованы методы синтеза и аналогий.

Для обработки экономической информации, построения таблиц, диаграмм, рисунков, схем использованы современные компьютерные технологии и пакеты прикладных программ Microsoft Office ®.

Информационной базой исследования послужили нормативно-законодательные акты Луганской Народной Республики и Российской Федерации по вопросам трудоустройства персонала, охраны и оплаты труда; материалы монографических исследований, научно-практических конференций и периодических изданий по вопросам развития механизмов эффективного управления персоналом на коммерческих предприятиях.

Положения, выносимые на защиту:

- теоретические положения по формированию механизма эффективного управления персоналом;
- уточнение понятия «организационная культура»;
- парадигма паритетного социально-экономического подхода к управлению персоналом;
- методика проведения комплексного анализа составляющих механизма эффективного управления персоналом;
- методика оценки организационной культуры предприятия;
- методический подход к оценке механизма эффективного управления персоналом на основе прикладного многомерного статистического анализа входных параметров;
- концептуальное представление процесса влияния организационной культуры предприятия на механизм эффективного управления персоналом.

Степень достоверности и апробации результатов. Достоверность научных выводов, рекомендаций и положений, изложенных в диссертации, основывается на использовании фундаментальных положений экономической теории, теории управления персоналом, социально-психологических аспектов, работ ведущих отечественных и зарубежных ученых в области формирования организационной культуры и совершенствования мотивационной подсистемы механизма управления персоналом, данных официальной статистической отчетности, отчетов по персоналу коммерческих организаций.

Диссертация является самостоятельно выполненной научной работой, в которой изложен и обоснован авторский подход к решению актуальной научной задачи – формирование механизма эффективного управления персоналом на коммерческих предприятиях с разными стилями управления и сферами деятельности. Вклад автора в коллективно опубликованные научные труды конкретизирован в списке публикаций по теме диссертации.

Основные положения и результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на международных и республиканских конференциях: «Развитие научных исследований 2009» (г. Полтава, 2009 г.); «X научно-техническая конференция молодых специалистов ОАО «АМК»» (г. Алчевск, 2010 г.); «Актуальные вопросы формирования инновационной модели развития аграрной экономики Украины» (г. Луганск, 2011 г.); «Актуальные проблемы и перспективы развития экономики Украины»

(г. Симферополь, г. Гурзуф, 2013 г.); «Управление стратегическим развитием основных сфер и отраслей народного хозяйства в условиях современных вызовов» (г. Донецк, 2019 г.); «Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика» (г. Донецк, 2019 г.).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 14 научных работ, в том числе: 8 статей в рецензируемых научных изданиях, 6 работ апробационного характера. Общий объем опубликованных научных работ составляет 7,4 п.л., из них 5,2 п.л. принадлежит лично автору.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, содержащего 193 наименования, и 6 приложений объемом 15 страниц. Общий объем диссертации составляет 249 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

В диссертации сформированы теоретическо-методические положения и рекомендации по формированию и развитию механизма эффективного управления персоналом с учетом влияния организационной культуры на примере торгового и производственного предприятий.

В первой главе диссертации «Теоретико-методические аспекты формирования механизма эффективного управления персоналом с учетом влияния организационной культуры» исследованы основные положения механизма эффективного управления персоналом; сущность понятия «организационная культура» и процессы ее формирования на предприятии; процессы отбора и внедрения информационных технологий в механизм управления персоналом; применение социально-экономического подхода для формирования механизма эффективного управления персоналом.

Изучение основных положений механизма эффективного управления персоналом позволило на основании исторического подхода рассмотреть эволюционные основы его формирования, начиная с 1890 г. до 2018 г. Также систематизированы подходы к определению сущности понятия «управление персоналом», которые понимаются неоднозначно. Выделив важную особенность в трактовке данного понятия отечественными и зарубежными авторами в части отсутствия увязки процесса управления персоналом с целями функционирования предприятия, уточнено данное понятие, как комплексная система совершенствования нормирования, научной организации труда, повышения профессионально-квалификационного уровня персонала, повышения мотивации и стимулирования результативной деятельности персонала для увеличения доходности предприятий.

Под эффективным управлением предлагается понимать результативное управление, то есть то, которое осуществляется не как репродуктивная функция, а как качественно организованный процесс. В контексте процессов управления персоналом понятие «эффект» представляется как непосредственно достигнутый или полученный результат от осуществления определенного вида деятельности, процесса, явления или любого другого взаимодействия вообще. На этом основании полагаем, что эффективное управления персоналом – это

такое управление, которое способствует достижению персоналом тактических целей, а аппаратом управления – стратегических целей.

Для оказания влияния на персонал выделена и раскрыта сущность экономических, организационно-распорядительных (административных) и социально-психологических рычагов воздействия. Соответственно, процессы формирования и развития механизма эффективного управления персоналом существенно зависят от методов, которые используют руководители, и принципов, которых они придерживаются. Такие принципы классифицированы по общим и организационным направлениям, с учетом существующих подходов с позиции: технологии управленческой деятельности, воздействия на поведение работников, социально ориентированного управления.

Отсюда определено, что механизм эффективного управления персоналом – это не только отдача от его деятельности – результаты труда, которые получает предприятие, а ценность персонала – ценность, которую содержит сам по себе персонал (знания, навыки, идеи, потенциал, разработки), положительный эффект от взаимодействия (позитивная атмосфера и высокий морально-психологический климат в коллективе) и дополнительная стоимость, которую персонал создает своей работой, действиями, взаимодействием, не увеличивая при этом затраты на его содержание.

Теоретический анализ понятия «организационная культура» показал, что взгляд современных ученых в части этимологии данного понятия сформировался под влиянием социологии, культурной антропологии, психологии, экономической теории и теории управления. Также автором проведен семантический анализ, который дал возможность уточнить понятие «организационная культура» на основе обобщения мнений ученых-экономистов и представить данное понятие как систему норм, убеждений, ожиданий и ценностей, которые являются способом осуществления организационной деятельности, формирования внутренних отношений, это возможность организации проявить себя во внешней среде и в восприятии себя с помощью уникальных характеристик, имеющих в ней.

Систематизация основных типов корпоративной культуры в исследованиях отечественных и зарубежных авторов позволила сделать вывод о том, что организационная культура является важным фактором обновления экономики организации, поэтому необходимо ее использовать как инструмент управления, формировать в сознании людей желание работать на единую цель, использовать свои знания и опыт для достижения успеха организации.

С помощью ментальной карты определены факторы, которые оказывают влияние на формирование организационной культуры предприятия. К таким факторам отнесены: символический, мотивационный, внутрипроизводственный и когнитивный. В результате отмечено, что эффективность использования принципов организационной культуры (целенаправленность, согласование деятельности, эффективность, активизация деятельности, обеспечение удовлетворенности трудом) можно оценить по критериям: наличие кодекса организационных ценностей; коммуникационные процессы в коллективе; каналы передачи информации для решения производственных и

управленческих задач; входные интервью ключевого персонала; символика и традиции. В результате исследований разработана авторская схема механизма эффективного управления персоналом (рисунок 1).



Рисунок 1 – Механизм эффективного управления персоналом

Автором в рамках механизма управления персоналом выделены функции организационной культуры, а именно: охранная (защищает сотрудников от внешних и внутренних отрицательных воздействий); интегрирующая (сплачивает сотрудников и гарантирует им стабильность в работе); адаптивная

(делает сотрудников частью команды), регулирующая (формирует восприятие и отношение к происходящему).

Также рассмотрены составляющие информационного обеспечения механизма управления персоналом, которое представляет собой реализацию трех фаз: формирование, распределение и использование персонала.

Сделан вывод о том, что для корректной оценки механизма управления персоналом под влиянием организационной культуры возникает необходимость прибегать к социальным исследованиям, которые позволяют создать паритет с экономическими отношениями на предприятиях.

Доказано, что формализация социально-экономических принципов в механизме управления персоналом, основанная на системном подходе, позволяет использовать для выбора направления развития обозначенного механизма экспертно-статистические методы. Такие методы решают задачу поиска значений экономических и социальных параметров, приводящих к повышению эффективности деятельности предприятия в целом. Практическая реализация паритетного социально-экономического управления предприятием на основе системы параметров требует использования всего арсенала современных социологических методов изучения организационной культуры и экспертно-статистических формализованных моделей, отражающих процессы управления.

Во второй главе «Анализ организационной культуры и механизма управления персоналом на примере торгового и производственного предприятий» проанализированы составляющие механизма управления персоналом на примере действующих предприятий Луганской Народной Республики; организационная культура предприятий в рамках социально-экономического паритетного подхода; определены входные параметры для формирования механизма эффективного управления персоналом.

Комплексный анализ составляющих механизма управления персоналом проведен на примере двух предприятий ЛНР: ЧП «Капри» (г. Стаханов) и ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» (г. Алмазное). На первом этапе дается общая финансово-экономическая характеристика предприятий. На втором этапе анализируются количественные и качественные показатели по персоналу (половозрастная структура, уровень квалификации). На третьем этапе рассчитаны показатели, характеризующие механизм эффективного управления персоналом на предприятии, а именно: оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и движения рабочей силы; оценка эффективности использования рабочего времени; изучение затрат на заработную плату.

По результатам расчета относительного показателя чистой прибыли к фонду заработной плате было выявлено, что на единицу затрат по фонду оплаты труда приходится 2,32 руб. чистой прибыли в 2018 г. и 2,61 руб. в 2017 г. То есть эффективность снизилась при условии роста средней заработной платы и количества персонала вместе с ростом чистой прибыли. Это свидетельствует о том, что в механизме управления персоналом ЧП «Капри» имеются узкие места. Также рассчитана и эффективность работы

управленческого персонала с позиции количественного подхода. Данный показатель является основой для разработки стратегических целей, например – увеличить данный показатель с 8 чел. торгового персонала на одного представителя руководящего состава ЧП «Капри» до 10-15 чел. Для этого необходимо применить системы обучения и внедрить информационные продукты для управленческого персонала, способные эффективно делегировать полномочия и контролировать ход выполнения работ. Также выявлена высокая текучесть кадров на ЧП «Капри», коэффициент оборота по приему работников в 2018 году составил 0,609, что на 0,348 больше, чем в 2017 году, возросла неявка работников на рабочее место по причине болезней и прогулов: в расчете на одного работника получается 6 человеко-дней в 2018 году – все это говорит о том, что в механизме управления персоналом происходят сбои в подсистеме отбора персонала и мотивации.

Анализ основных технико-экономических и финансовых показателей по производственному предприятию ООО «Алмазнянская горно-металлургическая компания» свидетельствует о том, что предприятие работает в кризисных условиях. Так, за 2017-2018 гг. отмечено уменьшение выручки, составившее 154206 тыс. руб. Чистая прибыль в 2018 г. по сравнению с 2017 г. уменьшилась на 17703 тыс. руб. Рентабельность продаж при значительном снижении объемов продаж и чистой прибыли остается в пределах 23-27%. Такие показатели связаны с действием фактора высокой конкуренции на рынке металлопродукции, особенно когда предприятие ориентировано только на российский рынок. Анализ эффективности работы механизма управления персоналом с позиции количественного подхода выявил, что на единицу затрат по фонду оплаты труда приходится 4,96 руб. чистой прибыли в 2018 г. и 5,1 руб. в 2017 г. Эффективность снизилась за последний год, но незначительно, при условии снижения уровня средней заработной платы, но при одной и той же численности персонала вместе с уменьшением чистой прибыли. Эффективность работы управленческого персонала снизилась с 24 чел. до 23 чел. на одного представителя руководящего состава, но это произошло за счет увеличения количества управленческого персонала при сохранении рабочих должностей. Текучесть кадров на данном предприятии невысокая (коэффициент варьируется в пределах 0,05-0,1), это обусловлено неудовлетворенностью работника условиями рабочего места либо уровнем заработной платы.

В итоге предложенная последовательность проведения анализа функционирования механизма управления персоналом на основе количественного подхода позволила выявить узкие места в работе предприятия как в сфере торговли, в условиях, когда растет прибыль, увеличивается средняя заработная плата на примере ЧП «Капри», так и на производственном предприятии, когда уменьшаются объемы продаж, производства и фонд оплаты труда на примере ООО «Алмазнянская горно-металлургическая компания».

Анализ организационной культуры предприятий в рамках социально-экономического паритетного подхода определяет необходимость правильного построения социально-экономического и морально-психологического

«портрета» коллектива. Это позволяет выявить основные составляющие организационной культуры, которые оказывают влияние на количественные и качественные показатели механизма эффективного управления персоналом.

Соответственно, автором была разработана специальная анкета для проведения глубинного интервью среди работников предприятий ЧП «Капри» и ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» с целью получения достоверной информации о потребностях коллектива в развитии социально-экономического прогресса на предприятии; о влиянии системы управления на результативность деятельности предприятия; о возможных экономических или социальных всплесках в коллективе в случае реформирования системы управления; о необходимости развития самоуправления; об ограничениях на возможное использование системы управления коллективом.

Опрос проводился по месту работы с фиксированием профессии (квалификации), возраста и пола опрашиваемых. Размер выборки был признан достаточным в объеме 100% от численности коллективов ЧП «Капри» (259 чел.) с учетом либерального стиля управления и ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» (206 чел.) с учетом авторитарного стиля управления.

В ходе исследования выявлено, что руководство предприятий равнодушно относится к возможности повышения эффективности деятельности коллектива предприятия, но проявляет склонность к излишнему контролю основной деятельности, что говорит о наличии проблем во взаимодействии коллектива и высшего руководства, отсутствии общих целей и проблемах управления внутри предприятия. Также исследование подтвердило, что линейные менеджеры в точности следуют принятой на предприятии организационной культуре, распространяют и усиливают ее недостатки и достоинства. В жесткой централизованной системе управления вертикального уровня (иерархической системе) их активная роль сведена к минимуму, как это проявляется в ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания», и фактически они являются отражением тенденций развития механизма управления персоналом, принятым высшим руководством предприятия. Однако усложненный процесс согласования принятых решений часто негативно отражается на их деятельности.

Механизм управления персоналом, сформированный высшим руководством, принципы которого реализовываются через линейное руководство, фактически функционирует в среде рядовых работников, и чем корректнее будут осуществляться его функции, тем эффективнее будут реализовываться социально-экономические функции предприятия, и, следовательно, повышаться экономическая эффективность его деятельности. Так, настораживает значительное число (25% и 28% соответственно) из 379 чел. опрошенных работников производственников и обслуживающего персонала, не задумывавшихся о моральном стимулировании (рисунок 2).

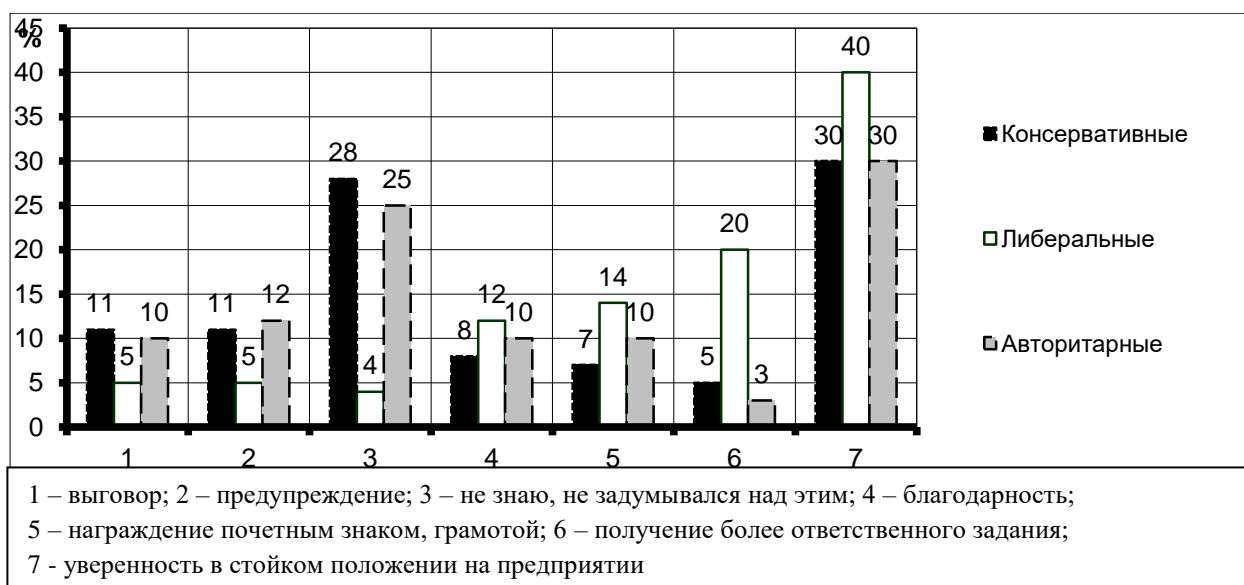


Рисунок 2 – Зависимость предпочитаемых коллективом моральных стимулов и принципов управления, выбранных на предприятиях

Это говорит об индифферентности поведения и сниженной самодетерминации работников подобных предприятий. Выявлен и факт того, что большая часть персонала анализируемых предприятий не удовлетворена морально-психологическим климатом (рисунок 3) в коллективе предприятия (40%). Они меньше, чем их «случайные» и «неопределившиеся» коллеги, страдают от чрезмерной (20% и 25%, соответственно, против 11 %) и от нерегулярной (30% и 30% против 13%) нагрузки. У сделавших сознательный выбор больше претензий к организации работы на предприятии – 35% против 20% и 20% соответственно.



Рисунок 3 – Зависимость выбора профессии и негативных аспектов, влияющих на качество выполнения работы

В рамках обозначенной методики оценки организационной культуры выделен такой фактор, как половозрастная структура персонала, которая также оказывает существенное влияние на механизм эффективного управления персоналом. Так, приоритеты при выборе нового места работы обозначены довольно четко. В возрастных подгруппах 18-28 лет и 28-49 лет преобладает финансовый приоритет – размер заработной платы (51% и 40% соответственно). Для группы 18-28 лет важность отношений с коллегами и отдаленность от дома примерно одинаково важны. Однако с увеличением возраста резко возрастает важность отношений в коллективе – более чем на 12%. В подгруппе 49-54 лет наиболее приоритетен график работы – более 25%, также важна и отдаленность от дома – более 20%. Среди опрошенных работников предприятий наблюдается любопытная тенденция – с увеличением возрастной подгруппы падает приоритетность размера заработной платы и возрастает важность отношений в коллективе и графика работы.

Определение входных параметров для формирования механизма эффективного управления персоналом основывается на результатах глубинных интервью, для чего используются показатели социально-экономической справедливости управления предприятием, а именно: конфликтогенность, уровень текучести кадров, объем перерабатываемой информации, иерархичность в структуре управления, достоверность прогноза деятельности отдела по количеству событий и расходу фонда заработной платы, результативность экономической деятельности структурных подразделений за определенный период времени. В результате сделан вывод о том, что для формализованной оценки механизма эффективного управления персоналом, основанной только на знании отдельных числовых показателей, целесообразно применять метод экспертно-статистических оценок или прикладного многомерного статистического анализа.

В третьей главе «Направления по формированию и развитию механизма эффективного управления персоналом» обосновано применение методического подхода к оценке и дальнейшему развитию механизма эффективного управления персоналом на основе метода прикладного многомерного статистического анализа; проведена оценка механизма управления персоналом на примере производственного предприятия; рассмотрена возможность адаптации системы мониторинга показателей использования персонала на предприятиях Луганской Народной Республики.

Учитывая, что объединения работников являются сложными социально-экономическими управленческими системами, которые генерируют процессы и явления в организационной культуре, то они отражаются на потенциале управления предприятием, отделом, работником. В то же время, когда решения принимаются на основании анализа существенно стохастической (т.е. неполной или в какой-то мере подверженной случайным искажениям) и существенно многомерной информации, целесообразно использовать метод прикладного многомерного статистического анализа.

Пусть исследуемый объект (корпорация, предприятие, отдельное структурное подразделение и т.д.) характеризуется неким «выходным

качеством» y , которое априори обуславливается набором поддающихся учету и измерению «входных параметров» $x^{(1)}, \dots, x^{(p)}$. Так, эффективность работы предприятия y определяется в основном совокупностью таких сходных параметров, как прибыль от финансово-экономической деятельности $x^{(1)}$, верность принятых управленческих решений $x^{(2)}$, текучесть кадров $x^{(3)}$, качество информационных потоков $x^{(4)}$ и т. п. Таким образом можно рассмотреть задачу оптимизации механизма управления персоналом. Здесь объектом исследования является само предприятие или его структурное подразделение, выходным качеством y – степень приближения социально-экономических параметров к оптимальным значениям, от которых зависит эффективность его деятельности.

Процесс параметризации задачи по формированию и развитию механизма эффективного управления персоналом заключается в выборе общего вида целевой функции. Этот выбор, как правило, не удастся подкрепить исчерпывающим теоретическим обоснованием, а потому в дальнейшем целесообразно оперировать не целевой функцией $\varphi(X)$, а с некоторой ее аппроксимацией $\hat{\varphi}(X)$.

Специфика предлагаемой автором и рассматриваемой здесь схемы, ее отличие от классических регрессионных моделей в том, что выходное качество y , как правило, не поддается непосредственному количественному измерению, для него не существует (в данный момент) объективно обусловленной шкалы. Как правило, информация, которую человек в подобных ситуациях может извлечь относительно выходного качества y , это соотношение порядка, а именно: для заданных n объектов тем или иным способом проранжировать их характеристики выходного качества, например, в порядке убывания, т.е. получить подстановку вида: $1, 2, 3, \dots, m, i_1, i_2, i_3, \dots, i_m$.

Эта подстановка означает, что

$$y_{i_1} \succ y_{i_2} \succ \dots \succ y_{i_{m-1}} \succ y_{i_m}, \quad (1)$$

т.е., что i_1 -й из рассмотренных объектов лучше (точнее – не хуже) всех остальных объектов, с точки зрения анализируемого выходного качества, за ним идет объект с порядковым номером i_2 и т.д.

Если выходное качество y все-таки имеет количественную природу, т.е. существует определенная шкала в измерении y , то знак « \succ » может быть заменен обычным знаком « \geq », а приведенное выше допущение об определяющей роли входных параметров $x^{(1)}, \dots, x^{(p)}$ может быть формализовано с помощью модели, вообще говоря, нелинейной регрессии:

$$y^{(i_k)}(x) = f^{(i_k)}(x^{(1)}, \dots, x^{(p)}) + \delta^{(i_k)}, \quad (2)$$

где $k = 1, \dots, m$.

Здесь $f^{(i_k)}(x^{(1)}, \dots, x^{(p)})$ – некоторая функция от входных параметров, а $\delta^{(i_k)}$ – остаточная случайная компонента, учитывающая, в частности, влияние множества факторов, не вошедших в состав входных параметров, и не зависящая от $x^{(1)}, \dots, x^{(p)}$. Будем в дальнейшем обозначать с помощью

$Y_{i_k}(X) = Y_{i_k}(x^{(1)}, \dots, x^{(p)})$ значение $y^{(i_k)}$ при величинах входных параметров, равных $X = (x^{(1)}, \dots, x^{(p)})$, усредненное по всем возможным значениям случайных и неучтенных факторов $\delta^{(i_k)}$.

Таким образом, целевой функцией исследуемого выходного качества $y^{(i_k)}$ можно называть любое преобразование вида:

$$\varphi_{i_k}(x^{(1)}, \dots, x^{(p)}) = \varphi_{i_k}(X), \quad (3)$$

сохраняющее заданное соотношение порядка выходного качества $Y_{i_k}(x^{(1)}, \dots, x^{(p)})$, т.е. обладающее тем свойством, что

$$Y_{i_1} \geq Y_{i_2} \geq \dots \geq Y_{i_m}, \quad (4)$$

где $Y_{i_k} = Y_{i_k}(x^{(1)}, \dots, x^{(p)})$, трансформируется в неравенство:

$$\varphi_{i_1}(x) \geq \varphi_{i_2}(x) \geq \dots \geq \varphi_{i_m}(x). \quad (5)$$

С другой стороны, из данных неравенств следуют аналогичные неравенства для Y_{i_k} . Таким образом, представленное значение целевой функции является неоднозначным. То есть, если $\varphi(X)$ является целевой и $U(\varphi)$ – возрастающая функция, то функция, имеющая вид:

$$\psi(X) = U(\varphi(X)), \quad (6)$$

будет также являться целевой функцией.

Соответственно, исследование будет ограничиваться в дальнейшем изложении аппроксимациями линейного и билинейного вида, т. е.:

$$\widehat{\varphi}_1(X) = \sum_{i=1}^p b_i x^{(i)} \quad (7)$$

и

$$\widehat{\varphi}_2(X) = \sum_{i=1}^p b_i x^{(i)} + \sum_{i=1}^p b_{ij} x^{(i)} x^{(j)}. \quad (8)$$

Применение многомерного экспертно-статистического анализа позволяет обрабатывать значительные массивы социально-экономической информации.

Оперирование с аппроксимацией избавляет исследователя от необходимости постулирования существования самой целевой функции, что в ряде ситуаций является весьма спорным моментом. В то время как сама целевая функция как объективно существующая универсальная характеристика выходного качества может и не существовать, ее аппроксимация имеет определенный условный смысл и может использоваться как некая вспомогательная характеристика в ограниченном интервале времени и при некоторых заранее оговоренных условиях.

Поэтому методический подход к оценке механизма эффективного управления персоналом на основе метода прикладного многомерного

статистического анализа включает в себя ранжирование параметров повышения эффективности управления персоналом по результатам экспертного опроса и проведение оценки данных параметров в баллах, что позволяет получить линейную аппроксимацию целевой функции, оценивающую механизм эффективного управления персоналом в достижении конкретного оптимизируемого направления.

Данный методический подход апробирован на примере производственного предприятия ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания», где были зафиксированы следующие недостатки в механизме управления персоналом: снижение выручки от продаж; ухудшение финансовых показателей; отсутствие системы мотивации; конфликтность персонала. В результате экспертной оценки входных параметров и расчета значений целевой функции для структурных подразделений (отдел логистики, производственный и технический отдел) было рассчитано значение целевой функции $\varphi(X)$ (таблица 1).

Таблица 1 – Числовые значения весовых коэффициентов при входных параметрах целевой функции

Входные параметры	Прибыль от деятельности предприятия	Количество успешно проведенных мероприятий	Количество всех проведенных мероприятий	Прогнозируемое количество мероприятий	Прогнозируемый размер фонда заработной платы
	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5
Весовой коэффициент	-403,29	123,25	-32,1	160,53	21,37
Входные параметры	Фактический размер фонда заработной платы	Количество конфликтов	Процент премируемых работников	Процент депремируемых работников	Число работников в отделе
	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}
Весовой коэффициент	5,6	134,4	153,8	151,7	-94,37
Входные параметры	Текучесть кадров	Средняя заработная плата	Число иерархических уровней (при согласовании)	Число информационных сообщений	Средняя информационная емкость
	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}
Весовой коэффициент	-275,5	-2,03	98,18	22,79	-192,7

На момент проведения анализа, структурные подразделения ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» имели усложненную иерархию подчинения с большим числом ступеней. Также наблюдались негативные явления в социально-экономической системе предприятия. Низкое качество прогнозирования деятельности и реализации формирующей спрос

тактики привело к постоянному снижению эффективности экономической деятельности. Особенно это было заметно в структурных подразделениях, не занятых непосредственно производственным процессом (технический отдел, общие функциональные подразделения).

Эффективной деятельности ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» в целом также мешала чрезмерная регламентация процесса принятия решения и окончательного его утверждения. Несмотря на постоянный поиск новых направлений деятельности и переговоры по этим вопросам, на практике удалось реализовать сравнительно небольшую долю этих проектов. Все это привело руководство предприятия к необходимости проведения мероприятий по формированию механизма эффективного управления персоналом и пересмотру принципов организационной культуры, заложенных в данный механизм.

Также отмечено, что эффективной деятельности анализируемого предприятия мешала необходимость дополнительного согласования каждого договора на поставку готовой продукции в Российскую Федерацию с Министерством промышленности и торговли Луганской Народной Республики. Характерным является тот факт, что требование этого дополнительного согласования не было подтверждено никакими нормативно-правовыми актами. В процессе изменения принципов работы руководства и структуры управления персоналом предприятия, с целью повышения экономической эффективности деятельности (привлечения большего числа клиентов), это согласование стало намеренно игнорироваться. То есть руководство предприятия, изучив правовое поле своей деятельности, стало более грамотно пользоваться своими юридически утвержденными правами. Одновременно было проведено сокращение общего и управленческого персонала. Вследствие изменения численности работников предприятия были проведены соответствующие изменения в структуре управления ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания». Эти изменения, в свою очередь, привели к упрощению схемы информационных потоков, повышению их информационной насыщенности и снижению регламентирующих факторов. Подобные мероприятия, оптимизирующие систему управления предприятием, позволяют более точно прогнозировать его деятельность и, соответственно, развивать механизм эффективного управления персоналом.

Опираясь на значения целевой функции, полученные при соответствующих изменениях показателей, важных для деятельности предприятия и избранных руководством направлений развития, был выбран вариант формирования и развития механизма эффективного управления персоналом, удовлетворивший лицо, принимающее решение. После проведенных изменений в структуре управления ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» численные значения целевой функции, которые выражают оценку механизма эффективного управления персоналом, изменились. В результате выяснилось, что направления оптимизации, избранные на этом предприятии путем привлечения внешних специалистов и занявшие значительный период времени, во многом совпадают с решениями,

принятыми на основании информации, полученной благодаря использованию предложенной методики, причем за меньший период времени (таблица 2).

Таблица 2 – Состояние показателей механизма управления персоналом ООО «Алмазнянская горно-металлургическая компания» до и после внедрения изменений

Показатель, характеризующий систему управления	Значение показателя до внедрения	Значение показателя после внедрения изменений
Численность работников, чел.	206	199
Число иерархических уровней, ед.	4	3
Численность персонала, связанного с управлением предприятием и общих отделов, чел.	41	39
Численность рядовых работников, чел.	165	160
Средняя заработная плата, тыс. руб.	43	44,22
Месячный фонд заработной платы, млн руб.	8,88	8,8
Число обслуживаемых договоров в месяц, ед.	7	10
Средняя текучесть кадров, %	10	8
Среднее число конфликтов в месяц, ед.	4	3

Использование предложенной методики при принятии важных решений позволяет перебрать значительное число вариантов изменений в зависимости от стоящих перед предприятием задач и сформированной руководством организационной культуры.

Для адаптации системы мониторинга показателей использования персонала на предприятиях Луганской Народной Республики автором предложено проводить его один раз в квартал с полным охватом работников, что позволит оценить эффективность использования персонала поквартально. Основной задачей данного процесса считается оценка качества нормирования труда и трудового потенциала; оценка научной организации труда; оценка повышения профессионально-квалификационного уровня персонала предприятия; оценка мотивации персонала предприятия; оценка персонала предприятия по половозрастной структуре и движению человеческих ресурсов; оценка организационной культуры. Такой мониторинг имеет определенную этапность: определение целей, выбор метода проведения мониторинга; определение стоимости и возможности проведения мониторинга; определение составляющих элементов мониторинга в механизме мотивации; определение видов мониторинга показателей эффективного использования персонала; проведение мониторинга по его видам: место, время проведения, сбор информации; оценка результатов мониторинга.

Для проведения мониторинга организационной культуры автор предлагает учесть следующие критерии: характеристики организационной культуры; основные ориентации организационной культуры; факторы, влияющие на изменение организационной культуры; однородность организационной культуры; соответствие структуры управления. Автором сформировано концептуальное представление процесса влияния

организационной культуры на механизм эффективного управления персоналом предприятия (рисунок 4).



Рисунок 4 – Концептуальное представление процесса влияния организационной культуры на механизм эффективного управления персоналом предприятия

Оценить же эффективность организационной культуры автор предлагает с помощью изучения всех аспектов деятельности предприятия на рынке: жалоб потребителей; жалоб персонала предприятия; брака в изготовлении продукции; ошибочности принятия управленческих решений; оборачиваемости капитала; эффективности функционирования предприятия; порогового значения уровня доходов предприятия; нарушений производственных и торговых правил и тому подобное.

Отмечено, что мониторинг профессионально-квалификационного уровня персонала связывает все элементы механизма управления персоналом в единое целое. Автор выделяются две группы подходов к мониторингу профессионально-квалификационного уровня персонала: первая группа является достаточно простой в применении и может использоваться любым предприятием; в случае процессного подхода мониторинг профессионально-квалификационного уровня персонала рассматривается как элемент процесса, который представляет собой подготовительный этап к аттестации; вторая группа подходов к мониторингу профессионально-квалификационного уровня персонала больше ориентирована на теоретические знания в области менеджмента персонала, но недостаточно ориентирована на практический опыт. Предлагаемая методика оценки разных видов компетенции торгового персонала предусматривает использование фактических данных, подтвержденных соответствующими документами, применение данных самооценки, оценки непосредственным руководителем, что делает реальным ее проведение в рамках ежегодной оценки и аттестации.

Обоснована необходимость проведения мотивационного мониторинга на уровне предприятия, который направлен на изучение потребностей, интересов, ценностных ориентаций персонала в сфере труда, мотивационного потенциала и степени его использования в трудовом процессе, мотивов их трудовой деятельности, выявления изменений в структуре мотивов и прогнозировании их развития и влияния на результаты деятельности. Одно из направлений в части повышения качества работы топ-менеджеров на основе системы KPI было детализировано в виде разработанных схем оплаты труда по соответствующим формам для топ-менеджеров ЧП «Капри».

Для трансформации обеспечивающих бизнес-процессов и их оцифровки в части формирования механизма эффективного управления персоналом обосновано применение специальной IT-платформы Trello. Актуально то, что Trello работает на различных платформах, в том числе на iPhone и iPad, Android, также работают приложения для Windows 8 или Windows RT и macOS, а поручения и задачи назначаются в реальном времени. Внедрение информационного продукта Trello для анализируемых в диссертации предприятий позволит полностью обеспечить все необходимые потребности в инструментарии внедрения модели делегирования полномочий в механизме управления персоналом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертации обоснована и решена актуальная научно-практическая задача относительно формирования и развития механизма эффективного управления персоналом как для производственных, так и торговых предприятий в сложившихся политических и социально-экономических условиях становления экономики Луганской Народной Республики. Полученные результаты исследования позволили сформировать выводы и рекомендации, которые имеют теоретическое и практическое значение:

1. Проведенные теоретические исследования в части формирования механизма эффективного управления персоналом позволили выделить основные его положения, а именно: экономические, организационно-распорядительные (административные) и социально-психологические рычаги воздействия на персонал; общие и организационные принципы в социально-ориентированном управлении персоналом. Отмечается, что механизм эффективного управления персоналом оценивается в совокупности таких показателей, как достижение тактических и стратегических целей, наличие базы знаний, навыков идей и трудового потенциала персонала с учетом позитивного морально-психологического климата в коллективе.

2. На основе систематизации результатов исследований отечественных и зарубежных авторов относительно сущности понятия «организационная культура» выделены ее основные функции, типы, принципы, критерии. Определено, что этимология данного понятия сформировалась под влиянием социологии, культурной антропологии, психологии, экономической теории и теории управления, что позволяет уточнить понятие «организационная культура» как систему норм, убеждений, ожиданий и ценностей, которые являются способом осуществления организационной деятельности, формирования внутренних отношений; это возможность организации проявить себя во внешней среде с помощью уникальных характеристик, имеющих в ней.

3. Доказано, что современная парадигма паритетного социально-экономического подхода к управлению персоналом характеризуется эмерджентными свойствами, поэтому рекомендовано использовать одновременно социальные методы исследования психологических явлений в коллективе и экспертно-статистические методы для поиска значений экономических и социальных параметров, приводящих к повышению эффективности деятельности предприятия в целом. Одной из важнейших составляющих для ускорения обработки информации относительно социально-экономических показателей и формирования механизма эффективного управления персоналом в части применения инструментов мотивации и укрепления организационной культуры являются информационные технологии.

4. Предложена методика проведения комплексного анализа составляющих механизма управления персоналом, которая является универсальной как для производственного, так и торгового предприятия. Такая методика использует количественный подход и характеризуется проведением анализа в три этапа: общая финансово-экономическая характеристика предприятия; количественные и качественные показатели по персоналу;

показатели эффективности в процессах управления персоналом.

5. На основе объединения методов социологических исследований (глубинное интервьюирование и опросы) и экспертно-статистического разработана методика оценки организационной культуры, которая прошла апробацию на предприятии сферы торговли ЧП «Капри» и производственном предприятии ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания», позволившая выявить недостатки в подсистемах мотивации, подбора и адаптации кадров, морально-психологическом климате. Экспертно-статистическая обработка анкетных данных позволила получить набор входных параметров (конфликтность, уровень текучести кадров, объем перерабатываемой информации, иерархичность в структуре управления, достоверность прогноза деятельности отдела по количеству событий и расходу фонда заработной платы) для расчета целевой функции, характеризующей формирование механизма эффективного управления персоналом.

6. Обосновано применение методического подхода к оценке и дальнейшему развитию механизма эффективного управления персоналом на основе метода прикладного многомерного статистического анализа, который включает в себя ранжирование параметров механизма эффективного управления персоналом по результатам экспертного опроса и проведение оценки данных параметров в баллах, что позволяет получить линейную аппроксимацию целевой функции. После проведенных изменений в структуре управления ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» численные значения целевой функции, которые выражают состояние механизма эффективного управления персоналом, также изменились.

7. Описана процедура адаптации системы мониторинга показателей использования персонала на основе применения системы КРІ и соответствующих информационных технологий на примере ЧП «Капри». В результате сформировано концептуальное представление процесса влияния организационной культуры на механизм эффективного управления персоналом предприятия.

Направлениями дальнейших исследований могут стать работы по корректировке и адаптации предложенных методик проведения комплексного анализа составляющих механизма эффективного управления персоналом и оценки организационной культуры на примере деятельности исполнительных органов государственной власти.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в рецензируемых научных изданиях

1. Мова, О.В. Теоретичні аспекти корпоративної культури та її вплив на трудовий потенціал українських підприємств / Е.В. Мова, Н.В. Коваленко // Економіка, менеджмент, підприємництво. – 2013. – № 25 (II). – 2016. – С. 103-111.

Личный вклад соискателя: раскрыта сущность понятия «корпоративная культура» и обоснована ее влияние на эффективность трудового потенциала

коммерческого предприятия.

2. Мова, Е.В. Теоретические аспекты управления трудовыми конфликтами на промышленных предприятиях / Е.В. Мова, В.Ю. Припотень // Торговля и рынок. – 2017. – Вып № 3 (43). – С. 219-227.

Личный вклад соискателя: проведен анализ современных подходов к определению экономической категории «трудовые конфликты», а также сформирована схема управления трудовыми конфликтами на промышленных предприятиях.

3. Мова, Е.В. Исследование направлений развития социального партнерства как механизма разрешения трудовых конфликтов / Е.В. Мова, В.Ю. Припотень // Торговля и рынок. – 2017. – Вып. № 4 (44). – С. 80-86.

Личный вклад соискателя: раскрыта сущность понятия «социальное партнерство», а также правовые основы данного партнерства в Луганской Народной Республике.

4. Мова, Е.В. Методы социально-психологической диагностики как способ управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства / Е.В. Мова, В.Ю. Припотень // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»: сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 8: Экономика и технологии: императивы роста / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 186-196.

Личный вклад соискателя: обозначены классические способы разрешения трудовых конфликтов в сфере социального партнерства. Обосновано применение методов социально психологической диагностики, а именно: личностные опросники, тесты интеллекта, игровые методы, психосемантическая диагностика скрытой мотивации.

5. Мова, Е.В. Разработка функциональной схемы механизма эффективного управления персоналом промышленных предприятий региона / Е.В. Мова // Вестник Донецкого национального университета. Серия В: Экономика и право. – 2018. – № 4. – С. 125-130.

6. Мова, Е.В. Теоретические аспекты организационной культуры как фактора эффективной деятельности предприятия / Е.В. Мова // Менеджер. – 2018. – № 2 (84). – С. 241-246.

7. Мова, Е.В. Совершенствование механизма управления персоналом на основе построения системы КРІ в условиях кризиса / Е.В. Мова // Менеджер. – 2019. – № 2 (88). – С. 222-230.

8. Мова, Е.В. Методические подходы к анализу организационной культуры предприятия / Е.В. Мова // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 14: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – С. 259-265.

Труды апробационного характера

9. Дем'яненко (Мова), О.В. Формування конкурентоспроможного потенціалу персоналу підприємства / О.В. Дем'яненко // Розвиток наукових досліджень 2009: матеріали п'ятої Міжнар. наук.-практ. конф., 23-25 листопада 2009 р., м. Полтава. – Полтава: ІнтерГрафіка, 2009. – Т.13. – С. 14-18.

10. Дем'яненко (Мова), О.В. Оцінка трудового потенціалу з урахуванням рівня корпоративної культури / О.В. Дем'яненко // X науч.-технич. конф. молодых специалистов ОАО «АМК», 25 мая 2010, г. Алчевск / Совет молодежи ОАО «АМК». – Алчевск: ОАО «АМК», 2010. – С. 118-119.

11. Дем'яненко (Мова), О.В. Завдання інноваційного менеджменту в сфері управління персоналом в умовах економічної кризи / О.В. Дем'яненко // Актуальні питання формування інноваційної моделі розвитку аграрної економіки України: матеріали II Регіон. наук.-практ. конф. студентів, магістрантів і молодих вчених, 9-10 грудня 2010 р., м. Луганськ / за ред. В.Г. Ткаченко. – Ч. II. – Луганськ: «Елтон-2», 2011. – С. 58-59.

12. Мова, Е.В. Роль корпоративної культури в діяльності отечественных предприятий / Е.В. Мова // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики Украины: материалы XII Междунар. науч.-практ. конф., 10-12 октября 2013 г., г. Симферополь – г. Гурзуф / Таврический национальный университет им. В.И. Вернадского. – Саки: ЧП «Предприятие Феникс», 2013. – С. 120.

13. Мова, Е.В. Определение входных параметров для применения метода экспертно-статистической оценки организационной культуры предприятия / Е.В. Мова // Управление стратегическим развитием основных сфер и отраслей народного хозяйства в условиях современных вызовов: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 30-31 октября 2019 г., г. Донецк / ГОУ ВПО «ДонаУиГС». – Донецк: ДонаУиГС, 2019. – С. 178-184.

14. Мова, Е.В. Формирование организационной культуры в контексте эффективного механизма управления персоналом предприятия / Е.В. Мова // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: материалы II Республиканской интернет-конференции, 7 ноября 2019 г., г. Донецк / ГОУ ВПО «ДонаУиГС». – Донецк: ДонаУиГС, 2019. – С. 353-356.

АННОТАЦИЯ

Мова Е.В. Механизм эффективного управления персоналом предприятия с учетом влияния организационной культуры. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством. – Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования Луганской Народной Республики «Донбасский государственный технический университет», Алчевск, 2019.

Диссертация посвящена вопросам формирования механизма эффективного управления персоналом с учетом влияния на него

организационной культуры предприятия. Актуальность исследования обусловлена тем, что в условиях кризисных явлений в Луганской Народной Республике оценка уровня влияния организационной культуры на механизм эффективного управления персоналом коммерческого предприятия остается недостаточно разработанной.

По результатам теоретических исследований были выделены основные положения механизма эффективного управления персоналом: экономические, организационно-распорядительные (административные) и социально-психологические рычаги воздействия на персонал; общие и организационные принципы в социально ориентированном управлении персоналом.

Уточнено понятие «организационная культура» – это система норм, убеждений, ожиданий и ценностей, которые являются способом осуществления организационной деятельности, формирования внутренних отношений.

Предложена методика проведения комплексного анализа составляющих механизма управления персоналом. Экспертно-статистическая обработка анкетных данных оценки организационной культуры позволила получить набор входных параметров для расчета целевой функции, характеризующей механизм эффективного управления персоналом.

Обосновано применение методического подхода к оценке и развитию механизма эффективного управления персоналом на основе метода прикладного многомерного статистического анализа. Такой подход включает в себя ранжирование параметров повышения эффективности управления персоналом по результатам экспертного опроса и проведение оценки данных параметров в баллах, что позволяет получить линейную аппроксимацию целевой функции, оценивающую процесс формирования механизма эффективного управления персоналом в достижении конкретного оптимизируемого направления. Опираясь на значения целевой функции, полученные при соответствующих изменениях показателей, важных для деятельности предприятия и избранных руководством направлений развития, был выбран вариант развития механизма эффективного управления персоналом, удовлетворивший лицо, принимающее решение.

Сформировано концептуальное представление процесса влияния организационной культуры на механизм эффективного управления персоналом предприятия. В рамках такого представления сосредоточены основные группы показателей: степень соблюдения на предприятии принципов корпоративного управления; характеризующие результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия; риски корпоративного управления, количественные и качественные показатели по персоналу.

Обоснована необходимость проведения мотивационного мониторинга на уровне предприятия, который направлен на изучение потребностей, интересов, ценностных ориентаций персонала в сфере труда, мотивационного потенциала и степени его использования в трудовом процессе, мотивов их трудовой деятельности, выявлении изменений в структуре мотивов и прогнозировании их развития и влияния на результаты деятельности.

Ключевые слова: механизм, управление персоналом, эффективность, организационная культура, информационные технологии, социально-экономический подход, мониторинг, показатели использования персонала.

SUMMARY

Mova E.V. The mechanism of effective personnel management of the enterprise, taking into account the influence of organizational culture. – As a manuscript.

Thesis for the degree of Candidate of Economic Sciences in the specialty 08.00.05 – Economics and Management of the National Economy. – State educational institution of higher professional education Lugansk People's Republic «Donbass State Technical University», Alchevsk, 2019.

The dissertation to questions of increasing the formation of mechanism efficiency of the personnel management, taking into account the influence of the organizational culture of the enterprise on it are devoted. The relevance of the study is due to the fact that in the conditions of crisis in the Lugansk People's Republic, an assessment of the level of influence of organizational culture on the mechanism efficiency of the personnel management of a commercial enterprise remains underdeveloped.

Based on the results of theoretical studies, the main components of an mechanism efficiency of the personnel management were identified: economic, organizational and administrative (administrative) and socio-psychological levers of influence on personnel; general and organizational principles in socially-oriented personnel management.

The concept of “organizational culture” is clarified - this is a system of norms, beliefs, expectations and values, which are a way of carrying out organizational activities, the formation of internal relations.

A technique is proposed for conducting a comprehensive analysis of the components of the personnel management mechanism. Expert statistical processing of personal data for assessing organizational culture made it possible to obtain a set of input parameters for calculating the objective function characterizing the effectiveness of the personnel management mechanism.

The application of a methodological approach to assessing the mechanism efficiency of the personnel management based on the method of applied multivariate statistical analysis is justified. The conceptual representation of the process of the influence of organizational culture on the mechanism efficiency of the personnel management of the enterprise is formed.

Keywords: mechanism, personnel management, efficiency, organizational culture, information technology, socio-economic approach, monitoring, personnel utilization indicators.

Подписано в печать 21.02.2020 г.
Формат 60x84x1/16 Усл. печ. л. 1,5.
Печать лазерная. Заказ № ____ . Тираж 100 экз.
Отпечатано ФЛП Рыжков Олег Дмитриевич.
Свидетельство о регистрации АА01 № 18228 от 28.10.2014 г.
83092, г. Донецк-92, ул. Независимости, 22/97.
Тел. +38(071) 334-91-79, e-mail: mpvik@3g.ua.