**Миронова Ольга Миколаївна. Поведінковий підхід до антикризового менеджменту персоналу підприємства : Дис... канд. наук: 08.00.04 – 2007**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Миронова О.М. Поведінковий підхід до антикризового менеджменту персоналу підприємства. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський національний економічний університет, Харків, 2007.  Дисертаційна робота присвячена подальшому розвитку теоретичних засад, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо розвитку антикризового менеджменту персоналу підприємства. Досліджено підходи до управління персоналом в умовах кризи, уточнено класифікацію кризових ситуацій та виділено додатковий їх вид – поведінковий. Виокремлено поведінкові показники антикризового менеджменту персоналу підприємства та визначено рівень їх прояву в умовах різних видів кризових ситуацій. Сформульовано антикризові принципи управління персоналом з урахуванням поведінкових особливостей працівників, що базуються на поєднанні загальних управлінських принципів та спеціальних принципів управління персоналом. Викладено результати аналізу кризових тенденцій у зовнішньому середовищі та виявлено вплив кризи персоналу на внутрішнє середовище промислових підприємств. Вперше запропоновано методичний підхід до визначення видів кризового стану персоналу промислових підприємств згідно з основними поведінковими показниками. Розроблено класифікацію антикризових заходів, в якій за додатковою ознакою „характер” виділено перспективні, корективні та превентивні заходи. Запропоновано технологію антикризового менеджменту персоналу підприємства на основі поведінкового підходу. | |
| |  | | --- | | Одержані в ході дослідження результати в сукупності вирішують важливе науково-практичне завдання з подальшого розвитку теоретичних засад та практичних рекомендацій до антикризового менеджменту персоналу з урахуванням поведінкових особливостей працівників підприємств.  У процесі проведеного дослідження одержано наступні висновки науково-практичного характеру:  1. Проаналізовано, що в рамках антикризової діяльності підприємства необхідним є врахування специфіки поведінки персоналу, яке дозволило виокремити якісно новий поведінковий підхід до антикризового менеджменту. Узагальнення основних понять антикризового менеджменту дає підстави визначити кризу не тільки як ситуацію, що потребує негайної реакції й може спричинити несподівані наслідки, а як сукупність стадій її розвитку. Це дозволяє виокремити в рамках антикризової діяльності підприємства відповідні підсистеми антикризового менеджменту, які передбачають розроблення певного комплексу заходів. Поряд із цим, застосування поведінкового підходу до класифікації кризових ситуацій обумовлює виокремлення поведінкового виду кризи як ситуації, що спричиняється впливом внутрішнього середовища підприємства.  2. Обґрунтовано, що під час антикризового менеджменту персоналу підприємства особливої уваги потребують такі поведінкові показники як рівень соціально-психологічного клімату та комунікаційних зв’язків в колективі, характер ставлення працівників до змін, рівень конфліктності та соціальної активності персоналу. Врахування поведінкових показників дозволить більш цілеспрямовано застосовувати відповідні методи впливу на членів колективу для забезпечення ефективного впровадження антикризових заходів на підприємстві.  3. Сформульовано антикризові принципи управління персоналом з урахуванням його поведінкових особливостей, які базуються на поєднанні окремо існуючих принципів антикризового менеджменту та на додаткових спеціальних принципах управління персоналом, що дозволяють в повній мірі врахувати поведінкові особливості працівників підприємства.  4. Проаналізовано, що кризові ситуації на підприємстві мають безпосередній вплив не тільки на внутрішнє, але й на його зовнішнє середовище. На зовнішньому рівні це відображається в змінах на ринку праці шляхом підвищення рівня безробіття в країні та в негативних проявах у суспільстві через поведінку окремих людей. Поряд із цим, обґрунтовано, що в умовах антикризової діяльності підприємства доцільним є, разом із врахуванням поведінкових особливостей працівників, приділяти увагу таким питанням як вік, стать та освіта персоналу, що дає змогу запроваджувати найбільш ефективні методи впливу на окремі категорії працівників.  5. Визначено рівень основних поведінкових показників персоналу промислових підприємств хімічної, машинобудівної та легкої галузей, що дозволяє з’ясувати кризовий стан їх персоналу. Виокремлено поведінкові групи працівників на підприємствах: „творці”, „виконавці”, „конформісти”, „руйнівники”, які уможливлюють розроблення та запровадження ефективних методів впливу на персонал з урахуванням індивідуальних поведінкових особливостей кожного працівника та характеру його роботи.  6. Визначено основні типові особливості поведінки персоналу промислових підприємств в умовах різних видів кризових ситуацій, що є основою для характеристики ситуації, яка склалася на підприємстві, як з фінансової точки зору, так і з позиції людського фактору, а також для розробки найбільш дієвого комплексу методів управління персоналом в залежності від виду кризи.  7. Обґрунтовано методичний підхід до визначення виду кризового стану персоналу шляхом дослідження поведінкових показників антикризової діяльності підприємства. Зазначений підхід базується на оцінці етапу кризової ситуації з позиції персоналу, який працює на підприємстві. Виявлення поведінкових характеристик визначених видів кризових станів дає змогу побудувати сітку станів персоналу підприємств, в якій відображені можливі напрямки його розвитку під час переходу з одного кризового стану до іншого.  8. Уточнено класифікацію антикризових заходів, в якій за додатковою ознакою їх характеру виокремлено перспективні, корективні та превентивні заходи. У відповідності до напрямків розвитку кризового стану персоналу запропоновано окремі комплекси заходів, що дозволить підприємствам, які знаходяться на певному етапі кризової ситуації, в короткі терміни запровадити ефективні заходи щодо її подолання.  9. Розроблено технологію антикризового менеджменту персоналу підприємства на основі поведінкового підходу, яка передбачає виокремлення наступних етапів: аналіз фінансового стану підприємства та виду кризової ситуації; визначення виду кризового стану персоналу підприємства; аналіз складу персоналу та виокремлення поведінкових груп; розробка комплексу антикризових заходів; вибір методів впливу на персонал з урахуванням його поведінкових особливостей; впровадження розробленого комплексу антикризових заходів із застосуванням визначених методів впливу на персонал. Основною складовою зазначеної технології є методичний підхід до управління персоналом з урахуванням його поведінкових особливостей, що дозволяє запроваджувати ефективні методи впливу на окремі категорії працівників. Використання запропонованої технології антикризового менеджменту дозволяє керівництву підприємства з більшою ймовірністю завчасно передбачити та попередити виникнення кризової ситуації, впровадити ефективні антикризові заходи, подолати кризу, а також спрямувати можливі її наслідки на подальшу позитивну діяльність підприємства. | |