

Русановская О.А.

Национальный университет «Львовская политехника»

ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БАЗЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ЛОГИСТИЧЕСКОГО КОНТРОЛЛИНГА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация

Установлено сущность стратегического логистического управления. Обнаружено место контроллинга в пределах данного управления. Проведено исследование логистики машиностроительной промышленности Украины. Демонстрировано сочетание PEST-анализа и анализа финансово-экономических показателей предприятия как способа получения исходной контроллинговой информации о функционировании промышленности или предприятия и логистических процессов в них. Определены основные виды логистических стратегий в современной ситуации.

Ключевые слова: стратегическое управление, контроллинг, PEST-анализ, анализ финансово-экономических показателей, логистический контроллинг, контроллинговая информация, стратегия.

Rusanovska O.A.

National University «Lviv Polytechnic»

FORMATION OF INFORMATION FRAMEWORK OF STRATEGIC LOGISTICS CONTROLLING THE ENTERPRISES OF MACHINERY

Summary

The essence of strategic logistics management established. Found a place of controlling within this administration. A study of logistics engineering industry of Ukraine developed. Demonstrated combination PEST-analysis and financial economic analysis as a process for the initial controlling information on the operation of industry or business and logistics processes them. The main types of logistics strategies in the present situation detected.

Keywords: strategic management, controlling, PEST-analysis, financial and economic indicators, logistics controlling, Controlling information strategy.

УДК 658.012:005.95

ПРАКТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Руссиян Е.А., Дорофеева А.А.

Институт экономики промышленности
Национальной академии наук Украины

Проведение анализа показателей рынка труда Украины. Систематизированы факторы организационного поведения персонала на промышленных предприятиях. К основным факторам организационного поведения персонала отнесены: внешние экономические и социальные, индивидуальные, мотивационные, организационные аспекты управления персоналом, психологический климат в коллективе и стиль управления, управленческие аспекты организации труда. Выделены проблемы управления организационным поведением персонала на отечественных предприятиях. Неэффективность практики мотивации персонала является ограничением при формировании системы управления организационным поведением на предприятии.

Ключевые слова: рынок труда, организационное поведение, персонал, мотивация, факторы, предприятие.

Постановка проблемы. Для отечественного рынка труда характерным является наличие таких тенденций: снижение численности штатного персонала по видам экономической деятельности, по промышленности, её отраслям и регионам; несоответствие спроса и предложения кадров в разрезе профессионально-квалификационных групп; сокращение занятости по промышленности при росте потребностей в персонале; выбытие персонала превышает прием по видам экономической деятельности, промышленным регионам и отраслям промышленности; высокие уровни молодежной безработицы и неформальной занятости и т.д. Все это подтверж-

дает неравномерность развития рынка труда. Причины несбалансированной обеспеченности персоналом в тех или иных видах деятельности, а также отраслях промышленности и регионах могут быть обусловлены размером и структурной заработной платы, а также неэффективностью управления организационным поведением персонала предприятий. Данные тенденции также могут быть связаны с низким уровнем межрегиональной мобильности персонала и неэффективностью его мотивации и стимулирования, а также особенностями управления организационным поведением персонала на промышленных предприятиях.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованиями в данном направлении занимаются такие известные отечественные и зарубежные ученые, как: Ф. Тромпенаарс, Ч. Хэмпден-Тернер, А. Темницкий, О. Максимова, Т.И. Лепейко, О.М. Миронова, Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина и многие другие.

Выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. Отечественными и зарубежными учеными недостаточно внимания уделяется вопросам исследования особенностей управления организационным поведением персонала на промышленных предприятиях.

Цель статьи. Главная цель заключается в выявлении особенностей управления организационным поведением персонала на промышленных предприятиях. Для этого предусмотрено проведение анализа показателей рынка труда Украины, систематизация факторов организационного поведения персонала на промышленных предприятиях, выделение проблем управления организационным поведением персонала на отечественных предприятиях.

Изложение основного материала исследования. Анализ динамики и структуры фонда оплаты труда (ФОТ) по промышленности свидетельствует о повышении размера ФОТ в 2012 г. по сравнению с 2011 г. на 10,7%. За анализируемый период структура ФОТ значительным образом не изменилась. Наибольшую долю в структуре имеет основная заработная плата, а наименьшую – стимулирующие и компенсационные выплаты. В 2012 г. доля таких выплат в структуре ФОТ варьировала от 0,8% до 6% по отраслям промышленности [1,2].

Руководством промышленных предприятий недооценивается значение стимулирующих и компенсационных выплат. Дифференциация структуры ФОТ по отраслям является незначительной, а увеличение размера ФОТ не может указывать на повышение эффективности стимулирования. Важно при этом учитывать динамику заработной платы по профессиональным группам, сопоставляя со средним её размером по Украине. Размер заработной платы значительным образом варьирует по профессиональным группам и профессиям персонала в промышленности. При этом довольно часто он уступает средней заработной плате по Украине. Например, заработная плата механика электрического оборудования на 12,5% выше механика механического оборудования; работники по обслуживанию горно-шахтного оборудования получают на 44,5% больше работников по обслуживанию оборудования в сфере машиностроения.

Динамика фонда оплаты труда имеет свои особенности и по промышленным регионам страны, но при этом структура ФОТ значительным образом не меняется. В 2011-2012 гг. лидером по размеру ФОТ является Донецкая область. Во всех регионах Украины в 2012 г. наблюдается рост размера ФОТ, что может быть обусловлено индексацией заработной платы. В 2012 г. размер ФОТ имеет тенденцию к повышению по сравнению с 2011 г. как по стране в целом, так и по видам экономической деятельности [1, 2]. Анализируя структуру ФОТ по видам экономической деятельности, можно выявить такие особенности: во многих сферах экономики доля стимулирующих и компенсационных выплат в структуре ФОТ превышает данный показатель по промышленности. Это относится к таким видам экономической деятельности, как: деятельность транспорта и связи, государственное управление, финансовая деятельность. Важно учитывать, что повышение доли данного показателя в структуре

ФОТ не может свидетельствовать о повышении эффективности стимулирования в рассматриваемых сферах экономики. Для этого необходимо исследовать показатели качества труда и эффективности стимулирования. Прежде всего, интерес представляет анализ производительности труда в промышленности и её отраслях (табл. 1).

Для отраслей промышленного производства характерными являются существенные различия в производительности труда персонала. Наиболее высокое значение данного показателя отмечается в металлургической отрасли, хотя в 2012 г. наблюдается его снижение на 3,5%. В машиностроении в 2012 г. произошел рост производительности труда на 13%, а в электроэнергетической отрасли – на 16,4%. Производительность труда в добывающей отрасли значительно уступает показателям по промышленности и другим её отраслями за весь анализируемый период. Это может быть связано с низким уровнем автоматизации механизации работ, высокой вероятностью травматизма на производстве и т.д.

Таблица 1
Динамика производительности труда в промышленности в разрезе отраслей за период 2010-2012 гг.

Отрасль промышленности	Производительность труда, млн грн/чел.		
	2010	2011	2012
Промышленность	0,37	0,47	0,51
<i>добывающая промышленность</i>	0,24	0,32	0,34
<i>Перерабатывающая промышленность</i>	0,37	0,46	0,49
металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	0,59	0,73	0,71
машиностроение	0,39	0,53	0,60
<i>Поставка электроэнергии, газа и воды</i>	0,42	0,58	0,67

Источник: [1, 2]

Результативность трудовой деятельности существенным образом дифференцирована по регионам страны (табл. 2).

Таблица 2
Динамика производительности труда в разрезе промышленных регионов страны за 2008-2012 гг.

Области	2008	2009	2010	2011	2012
Днепропетровская	0,32	0,28	0,44	0,54	0,60
Донецкая	0,30	0,26	0,39	0,53	0,48
Луганская	0,26	0,23	0,30	0,40	0,36
Полтавская	0,31	0,33	0,51	0,64	0,71
Харьковская	0,19	0,22	0,28	0,34	0,42
Запорожская	0,31	0,28	0,37	0,45	0,47

Источник: [3, 4, 5]

В 2012 г. в экономике Украины отмечается тенденция опережения темпов роста заработной платы по сравнению с производительностью труда. При этом в 2011 г. политика стимулирования была более эффективной. В 2012г. также наблюдается сокращение численности персонала. Незначительными остаются темпы роста показателя повышения квалификации кадров. Отмеченные тенденции характерны как для экономики в целом, так и для промышленности страны, чем подтверждается неэффективности стимулирования персонала в про-

мышленности. Все это является подтверждением неэффективности существующих систем мотивации на предприятиях, что проявляется в акцентировании внимания преимущественно на вопросах материального стимулирования в ущерб мероприятиям нематериального характера.

По отраслям промышленности отмечается дисбаланс в 2011-2012 гг.: по угледобывающей и металлургической отраслям установлено опережение темпов роста заработной платы по сравнению с производительностью; по машиностроительной и электроэнергетической отраслям отмечалась противоположная тенденция. Следует отметить, что при этом среднемесячная заработная плата в угледобывающей и металлургической отраслях значительно выше, чем по отраслям машиностроения и электроэнергетики. Это свидетельствует о том, что размер заработной платы не всегда определяет производительность труда. Именно поэтому неоправданной является политика руководств, ориентированная исключительно на внедрение различных форм материального стимулирования. Важно учитывать индивидуальные мотивы персонала при разработке мотивационных систем на предприятиях.

Показатели производительности труда незначительным образом связаны с размером заработной платы, что подтверждается неэффективностью стимулирования персонала в экономике страны, по промышленности и её отраслям, по регионам и видам экономической деятельности. Необходимо рассматривать возможность усовершенствования нематериальных мотивационных рычагов, так как условия инновационного развития и евроинтеграционные устремления государства оказывают влияние на формирование установок персонала осуществлять трудовую деятельность не только с целью получения гарантированной заработной платы, но и для удовлетворения более высоких потребностей. Разработка и применение подходов к управлению организационным поведением позволит эффективно разрешить выявленные проблемы рынка труда. При этом управление организационным поведением должно базироваться и на нематериальных формах мотивации.

Известными учеными НАН Украины О.Ф. Новиковой, М.Е.Дейч, О.В. Паньковой и др. была проведена диагностика состояния и перспектив развития социальной ответственности в Украине. Так, по результатам социологического опроса эффективность внедрения социальной ответственности работодатели, принявшие участие в опросе, оценили так: 70% отметили улучшение отношения работников к компании. При этом для сотрудников предприятий эксперты выделяют такие преимущества: обеспечение развития персонала, достойных условий труда и его оплаты (55,1%); содействие согласованности интересов работников и работодателей (44,9%); улучшение социальной защищенности работников и их семей (44,9%); формирование благоприятного климата в коллективе (44,3%); улучшение безопасности труда (39,9%); мотивация высокопродуктивной трудовой деятельности (36,1%) [6, С. 173-174].

На основе проведения теоретического анализа работ таких ученых, как: Ф. Тромпенаарс, Ч. Хэмпден-Тернер [7], А. Темницкий, О. Максимова [8], Т.І. Лепейко, О.М. Миронова [9], Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина [10] к факторам организационного поведения персонала на промышленных предприятиях отнесены: внешние (национально-культурные, экономические, социальные), внутренние (индивидуальные особенности персонала, мотивация, психологический климат в

коллективе, стиль управления, организационная культура, организационные аспекты управления персоналом и управленческие аспекты организации труда). Практика функционирования механизмов управления организационным поведением на предприятиях свидетельствует о необходимости их дальнейшего усовершенствования с позиций исследования психологии работников, их поведения и обеспечения индивидуальной мотивированности. Важно исследовать проблемы мотивации персонала при выполнении различных управленческих функций и производственных процессов.

Действие факторов организационного поведения может вызывать различные проблемы в системе управления персоналом промышленных предприятий, что отражается на особенностях его поведения. Именно поэтому актуальными являются исследования существующих систем мотивации и управления организационным поведением на отдельных предприятиях. Ключевую роль при этом играет учет отраслевой специфики деятельности предприятия, а также профессионально-квалификационного уровня работников с учетом их индивидуальных особенностей.

Проведенный анализ эффективности стимулирования на отраслевом уровне показал, что в машиностроении темпы роста производительности труда превышают темпы роста зарплаты, уровень который по отрасли значительно уступает угледобывающей и металлургической отраслям. Достижение критерия эффективности стимулирования на уровне отрасли не может предполагать отсутствие проблем в системе мотивации и управления организационным поведением на конкретных предприятиях. Для предприятий Донецкой области характерной является тенденция несоответствия средней зарплаты в регионе уровню средней зарплаты по Украине практически по всем профессиям [11]. Исходя из этого, особый интерес имеет выявление проблем управления организационным поведением персонала машиностроительных предприятий Донецкой области.

Сопоставление темпов роста производительности труда и средней заработной платы машиностроительных предприятий позволяет сделать такие выводы (табл. 3): в 2012 г. темпы роста производительности труда превышали темпы роста заработной платы на предприятиях ЗАО «Горловский машиностроитель» и ЧАО «НГМЗ-БУР». В 2013 г. ситуация значительно образом изменилась. Так, на предприятии ЗАО «Горловский машиностроитель» произошло значительное снижение и производительности, и средней заработной платы. Деятельность машиностроительного предприятия ПАО «Донецкий завод горноспасательной аппаратуры» также в 2013 г. характеризуется ухудшением финансово-экономических показателей: выручка от реализации продукции сократилась на 19,1%; себестоимость – на 20,6%; чистая прибыль – на 45,7%. При этом затраты на оплату труда в 2013 г. возросли на 4,4%. Этим подтверждается неэффективность действующей на предприятии системы мотивации персонала, что проявляется в неоправданном росте затрат на оплату труда при ухудшении финансовых результатов. Руководством проводится целенаправленная политика материального стимулирования персонала, но при этом она является неэффективной. Такая ситуация может негативно сказываться на организационном поведении персонала, так как мотивы их деятельности не учитываются, а акценты смещаются на материальное стимулирование.

Политика руководства предприятия ЧАО «НГМЗ-БУР» в 2013 г. указывает на неэффективность сти-

мулирования персонала. Подтверждением этому служит сокращение производительности труда при росте заработной платы. В 2013 г. деятельность данного предприятия еще характеризовалась прибыльностью, а в 2014 г. ЧАО «НГМЗ-БУР» приостановило производственную деятельность, что также связано с общеэкономическими и политическими факторами. В деятельности предприятия ЧАО «Донецкгормаш» в 2012 г. отмечалась тенденция превышения темпов роста средней производительности по сравнению с темпами роста заработной платы. В 2013 г. на данном предприятии происходило значительное снижение средней производительности труда. При этом темпы роста среднемесячной заработной платы составлял 17,6%. На предприятии ПАО «Донецкий завод горноспасательной аппаратуры» в 2012 г. темпы роста среднемесячной заработной платы опережают рост производительности труда. В 2013 г. наблюдалось сокращение производительности труда на 11,4% по сравнению к предыдущему году. Представленная статистическая информация свидетельствует о неэффективности политики мотивации на анализируемых машиностроительных предприятиях, так как акцент преимущественно делается на внедрении форм материального стимулирования. Одной из причин неэффективной мотивации является недооценка руководством значимости своевременного выявления и удовлетворения индивидуальных потребностей персонала. Все это является факторами угроз возникновения проблем в системе управления организационным поведением персонала и требует поиска новых путей в данном направлении.

Увеличение стоимости основных фондов не всегда является стимулирующим фактором к повышению производительности труда персонала предприятий. Причиной этого является важность учета индивидуальных потребностей персонала, так как само по себе повышение автоматизации и механизации производства не обеспечит максимального роста производительности без заинтересованности работников в быстром освоении оборудования, а также оперативном и качественном выполнении производственных функций и заданий. Кроме того, только обновление материально-технической базы не позволит разрешать проблемы в системе управления организационным поведением персонала в результате неудовлетворенности политикой руководства в сфере мотивации. Рост среднемесячной заработной платы также не является условием стабильности кадровой структуры предприятий, фактором эффективного организационного поведения персонала и благоприятного климата в коллективе. Одной из причин этому служит то, что рост заработной платы может обеспечить и предприятие-конкурент в данной сфере, но при этом внедрить формы нематериальной мотивации и переманить квалифицированного сотрудника. Важно знать природу формирования мотивов сотрудников, а также их своевременность исследования, так как это является основой понимания их организационного поведения. Без знания его законам руководству сложно будет поддерживать благоприятный климат в коллективе, удерживать квалифицированных сотрудников, осуществлять эффективный набор, расстановку кадров, обеспечивать своевременность и качество выполнения планов и т.д.

За период 2011-2013 гг. установлен рост среднемесячной заработной платы на предприятиях ПАО «Донецкгормаш» и ПАО «Донецкий завод горноспасательной аппаратуры». Несмотря на это, динамика выбытия персонала превышает показатели приема, а также наблюдается сокращение среднесписочной

численности персонала. При этом также снижаются показатели, характеризующие уровень развития персонала. Повышение квалификации в науке и практике рассматривается как одна из главных задач в системе управления человеческим капиталом предприятий [12]. Повышение квалификационных и профессиональных характеристик персонала могут выступать потенциальными факторами роста производительности труда при наличии эффективной мотивации. Как показывают результаты проведенного анализа, увеличение заработной платы не оказывает благоприятного воздействия на динамику развития кадрового потенциала предприятий. Такая ситуация связана, прежде всего, с тем, что руководством большинства предприятий игнорируются или же недостаточно исследуются индивидуальные потребности персонала при построении систем мотивации, что может иметь негативное влияние на особенности организационного поведения сотрудников.

Таблица 3

Оценка эффективности стимулирования персонала машиностроительных предприятий в 2011-2013 гг.

Показатели	2011 г.	2012 г.	Темп, %	2013 г.	Темп, %
Закрытое акционерное общество «Горловский машиностроитель»					
Среднемесячная производительность труда 1-го работника, тыс. грн.	19,5	25,2	129,6	10,5	41,7
Среднемесячная заработная плата 1-го работника, тыс. грн.	3,6	3,7	100,8	2,3	63,7
Частное акционерное общество «НГМЗ-БУР»					
Среднемесячная производительность труда 1-го работника, тыс. грн.	13,7	20,3	148,6	15,7	77,2
Среднемесячная заработная плата 1-го работника, тыс. грн.	2,7	3,0	112,6	3,3	108,7
Публичное акционерное общество «Донецкгормаш»					
Среднемесячная производительность труда 1-го работника, тыс. грн.	27,2	43,1	158,5	6,7	15,6
Среднемесячная заработная плата 1-го работника, тыс. грн.	2,9	3,4	117,2	4	117,6
Публичное акционерное общество «Донецкий завод горноспасательной аппаратуры»					
Среднемесячная производительность труда 1-го работника, тыс. грн.	22,4	26,6	118,8	20,9	78,6
Среднемесячная заработная плата 1-го работника, тыс. грн.	3,6	4,4	122,2	4,43	100,1

Проблемы организационного поведения сотрудников также могут быть связаны с тем, что руководством предприятий акцент делается исключительно на стимулирование сотрудников, которое при этом является еще и неэффективным. Выводы относительно эффективности стимулирования на предприятиях целесообразно делать по результатам исследований практических особенностей стимулирования персонала. Важно при этом учитывать проблему согласованности индивидуальной эффективности, групповой и общей (совместной) деятельности персонала. Например, высокая индивидуальная эффективность отдельного работника

может препятствовать командной работе; нездоровая конкуренция одной группы (отдела) с другой может носить глобально деструктивный характер. Определяющее воздействие на это имеет проблема несбалансированности мотивации на большинстве предприятий, так как исследования психологии работников, их поведения и факторов индивидуальной мотивированности носят несистемный характер. Отдельные примеры подтверждают наличие систем мотивации, которые разрабатываются руководством конкретных предприятий. Как показывает практика, такие системы не оказывают положительного воздействия на особенности организационного поведения персонала предприятий.

Проблемы мотивации и стимулирования персонала тесным образом связаны с особенностями организационного поведения персонала. Именно мотив побуждает человека к деятельности, а значит и формирует определенный тип поведения. И если мотивационный механизм на предприятии не соответствует потребностям персонала, то это негативным образом сказывается на его поведении при взаимодействии в коллективе и выполнении производственных функций и задач. Все это свидетельствует о необходимости разработки подходов к управлению организационных поведением персонала с учетом мотивационного фактора. При этом особую важность приобретают вопросы исследования индивидуальных потребностей персонала и разработка соответствующей системы мотивации на предприятии.

Проведенный анализ позволил сформировать перечень типичных проблем в организации управления персоналом и его организационным поведением, приводящих к снижению мотивированности персонала и неэффективным формам поведения. К их числу отнесены такие: низкая согласованность эффективности индивидуальной и групповой деятельности персонала в результате несбалансированности системы мотивации; неэффективность стимулирования по причинам отсутствия дифференцированного подхода к выбору мероприятий с учетом отрасли и профессионально-квалификационного уровня персонала; необоснованность выбора различных форм денежных вознаграждений и нематериальных стимулов с учетом индивидуальных особенностей персонала приводит к неэффективности результатов деятельности; неэффективная реализация функций управления приводит к снижению мотивации и производительности труда персонала; на уровень качества труда негативно

влияют такие проблемы управления персоналом: индексы заработной платы на предприятии преимущественно превышают индексы производительности труда, чем подтверждается неэффективность материальных стимулов; высокая текучесть персонала с относительно высокой заработной платой является критерием неэффективной мотивации; подтвердилось отсутствие связи между ростом заработной платы и увеличением численности персонала, снижением текучести кадров, повышением уровня развития человеческого капитала предприятий; проблемы в системе взаимодействия персонала и его поведения могут возникать в результате неэффективности системы мотивации, связанной с отсутствием дифференцированного подхода к каждому отдельному сотруднику как к личности.

Выводы проведенного исследования. По результатам проведенного анализа можно сделать такие выводы: необходимым является повышение внимания к вопросам управления организационным поведением персонала, в частности, посредством мероприятий по повышению мотивации персонала. Игнорирование вопросов мотивации и организационного поведения приводит к дефициту специалистов, нерациональному использованию имеющейся рабочей силы, иногда деструктивному поведению сотрудников, снижению качества и производительности труда при высоком изначальном трудовом потенциале, что негативно отражается на финансовых показателях предприятий. Причины выделенных проблем напрямую связаны с неэффективностью управления организационным поведением на предприятиях, что связано с недостаточным вниманием к вопросам исследования и удовлетворения индивидуальных потребностей персонала, которые имеют материальный и нематериальный характер. Руководством предприятий преимущественно внедряются различные формы и системы материального стимулирования, но это не позволяет решать проблемы повышения производительности и качества труда, а также дефицита квалифицированных кадров. Организационное поведение непосредственно связано с мотивацией персонала к труду, а на мотивацию помимо классических финансовых стимулов влияет реализация всего механизма управления трудовым процессом и качество исполнения каждой отдельной функции управления, что требует исследования индивидуальных мотивов к трудовой деятельности персонала. Это также важно учитывать при разработке подходов к управлению организационным поведением на промышленных предприятиях.

Список литературы:

1. Праця України у 2012 році: статистичний збірник. – Київ: Державний комітет статистики України, 2013. – 322 с.
2. Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2012 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Регіони України: статистичний збірник / за ред. О.Г. Осавуленка. – К.: Державна служба статистики України, 2009. – 369 с.
4. Регіони України: статистичний збірник / за ред.О.Г. Осавуленка. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 358 с.
5. Регіони України: статистичний збірник / за ред.О.Г. Осавуленка. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 783 с.
6. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): моногр. / О.Ф. Новікова, М.С. Дейч, О.В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013. – 296 с., с. 173-174.
7. Экономика и управление в зарубежных странах (по материалам зарубежной печати) / гл. ред. Ю.Н. Шуко. – Москва: ВИНТИ РАН, 2014. – 40 с., Тромпенаарс Ф. 4 типа корпоративной культуры / Ф. Тромпенаарс, Ч. Хэмпден-Тернер; пер. с англ. Е.П. Самонов. – Минск: Попурри, 2012. – 528 с.
8. Темницкий А.Л. Мотивация интенсивности труда рабочих промышленного предприятия / А.Л. Темницкий, О.Н. Максимова // Социологические исследования. – 2008. – № 11. – С. 13-23.
9. Лепейко Т.І. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід): монографія / Т.І. Лепейко, О.М. Миронова. – Харків: Вид.ХНЕУ, 2010. – 236 с.

10. Карташова Л.В. Организационное поведение: учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. – М: ИНФРА-М, 2001. – 220 с. – (Серия «Высшее образование»).
11. Заробітна плата за професійними групами у 2012 році (за матеріалами вибіркового спостереження) / відпов. за випуск І.В. Сенік. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 167 с.
12. Goldin C. The race between education and technology: the evolution of U.S. educational wage differentials, 1890 to 2005 / C. Goldin, L. Katz // NBER Working Paper № 12984. – March 2007. – <http://www.nber.org/papers/w12984>

Руссиян О.А., Дорофеева Г.А.

Институт экономики промышленности
Национальной академии наук Украины

ПРАКТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація

Проведено аналіз показників ринку праці України. Систематизовано чинники організаційної поведінки персоналу на промислових підприємствах. До основних факторів організаційної поведінки персоналу віднесені: зовнішні економічні та соціальні, індивідуальні, мотиваційні, організаційні аспекти управління персоналом, психологічний клімат у колективі та стиль управління, управлінські аспекти організації праці. Виділено проблеми управління організаційною поведінкою персоналу на вітчизняних підприємствах. Неefективність практики мотивації персоналу є обмеженням при формуванні системи управління організаційною поведінкою на підприємстві.

Ключові слова: ринок праці, організаційна поведінка, персонал, мотивація, чинники, підприємство.

Russiyani E.A., Dorofeyeva A.A.

Institute of the Economy of Industry
of the National Academy of Sciences of Ukraine

PRACTICAL ANALYSIS OF THE PERSONNEL ORGANIZATIONAL BEHAVIOR FEATURES FOR INDUSTRIAL ENTERPRISES

Summary

Analysis of labor market in Ukraine was carried out. The personnel organizational behavior factors for industrial enterprises were systematized. The main personnel organizational behavior factors include: external economic and social, individual, motivational, organizational aspects of personnel management, the psychological climate in the team and management style, managerial aspects of labor organization. The personnel organizational behavior management problems for industrial enterprises were highlighted. The personnel motivation practice inefficiency is a limitation of the enterprise organizational behavior system formation.

Keywords: labor market, organizational behavior, personnel, motivation factors, the company.