

Міністерство освіти і науки України

Державний вищий навчальний заклад
«Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»

ШАПА НАДІЯ МИКОЛАЇВНА



УДК 331.108.26:[65.0167:69]

**УПРАВЛІННЯ АДАПТАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ДО СТРАТЕГІЧНИХ
ЗМІН В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ**

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

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Дніпро – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Державному вищому навчальному закладі «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури» Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор **Поповиченко Ірина Валеріївна**, Державний вищий навчальний заклад «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури», професор кафедри менеджменту, управління проектами та логістики.

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор **Рижакова Галина Михайлівна**, Київський національний університет будівництва і архітектури, завідувач кафедри менеджменту в будівництві;

кандидат економічних наук, доцент **Шевченко Вікторія Сергіївна**, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, доцент кафедри менеджменту і адміністрування.

Захист відбудеться 4 квітня 2017 р. о 11⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.085.04 у Державному вищому навчальному закладі «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури» за адресою: 49600, м. Дніпро, вул. Чернишевського, 24^а, ауд. 202.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Державного вищого навчального закладу «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури» за адресою: 49600, м. Дніпро, вул. Чернишевського, 24а.

Автореферат розісланий 3 березня 2017 року.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



П. А. Фісуненко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Кожне підприємство, яке функціонує в умовах динамічного та стохастичного зовнішнього оточення, час від часу проводить зміни у своїй діяльності (від локальних, тобто змін окремих дій в певному процесі діяльності, до масштабних – зміни продукту, ринку або галузі), що вимагає застосування відповідних методів управління. Наразі існують вельми різноманітні ідеї та погляди щодо управління змінами, однак їх реалізація на практиці не завжди ефективна. За даними міжнародних консалтингових агентств, близько 75 % змін у діяльності підприємств різних галузей завершувалися невдачею, тому що методи управління, які були застосовані, не змогли змінити поведінку працівників та забезпечити їх адаптацію до вимог програм перетворень.

Для вітчизняних підприємств будівельної галузі ця проблема особливо актуальна. Високий рівень плинності кадрів, абсентеїзм, незадовільні умови праці, незначна увага мотивації та розвитку працівників свідчать про неефективні методи управління персоналом. У той же час усе більша кількість керівників усвідомлює, що виживання і розвиток підприємства залежать не лише від його фінансового та виробничого потенціалу, а й, головною мірою, від кадрового потенціалу, тим більше, що значна кількість працівників будівельних підприємств України має вищу освіту, тобто якість персоналу досить висока. Підвищити ефективність управління персоналом під час проведення стратегічних змін у діяльності вітчизняних підприємств будівельної галузі можливо за рахунок якісної та швидкої адаптації до цих змін працівників. Саме тому управління адаптацією персоналу до стратегічних змін – одне із найважливіших завдань кадрового менеджменту.

Проблему управління змінами та розвитком організацій, приділяючи значну увагу людському фактору, вивчали багато науковців, серед яких найбільш вагомий внесок внесли зарубіжні та вітчизняні вчені: І. Адізес, І. Ансофф, М. Бір, Д. Вільямс, О. Віханський, Л. Грейнер, О. Гусева, К. Девіс, Р. Джейкобс, А. Єгоршин, А. Клейнер, Дж. Коттер, Ю. Красовський, К. Левін, Н. Маргуліс, М. Мінахан, А. Наумов, Н. Норія, Дж. Ньюстром, Т. Парр, А. Райа, Ш. Робертс, П. Сенге, В. Сладкевич та інші. Особливості поведінки людини під час значних змін у діяльності організацій вивчали Р. Бекхард, В. Бріджес, Д. Джафі, Ю. Красовський, О. Милехіна, О. Ромахова, С. Скот, Т. Харріс та інші. Серед наукових праць, в яких висвітлено процеси ефективного функціонування вітчизняних підприємств та персоналу будівельної галузі, слід відзначити праці вчених: В. Аніна, Е. Ванієвої, Н. Верхоглядової, Ю. Орловської, Ю. Пинди, І. Поповиченко, Г. Рижаків, А. Чернявського, В. Шевченко та інших.

Проте, незважаючи на значний доробок проведених наукових досліджень, слід зазначити, що більшість відомих методів управління персоналом у період проведення перетворень орієнтовані тільки на особистісно-поведінкові аспекти, тобто на управління поведінкою персоналу, тоді як сама поведінка працівника в організації є похідною від низки управлінських дій. Не враховуючи головні компоненти впливу певних

управлінських дій на формування поведінки працівників, складно домогтися довгострокового ефекту в роботі персоналу і забезпечити його адаптацію до масштабних стратегічних змін. Невирішеність зазначених проблем стала підставою для вибору теми дисертаційного дослідження, визначення його мети і завдань, і свідчить про їх актуальність.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота пов'язана з планами науково-дослідницьких робіт ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури» та є складовою частиною науково-дослідницької теми «Розробка, вдосконалення й реалізація методів і моделей менеджменту, маркетингу та управління проектами щодо підвищення ефективності функціонування українських підприємств» (державний реєстраційний номер 0111U010431, виконавець), де автором досліджено роль персоналу в проведенні стратегічних змін у діяльності підприємств будівельної галузі й виявлено проблеми в управлінні персоналом, а також науково-дослідницької теми «Вдосконалення менеджменту, логістики та управління проектами українських підприємств» (державний реєстраційний номер 0116U006425, виконавець), де автором розроблено методичний підхід до оцінювання рівня адаптивності персоналу до стратегічних змін у діяльності підприємств будівельної галузі.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи – науково-теоретичне обґрунтування та розроблення методичних і практичних рекомендацій щодо управління адаптацією персоналу до стратегічних змін у діяльності підприємств будівельної галузі.

Для досягнення поставленої мети сформульовано та виконано такі завдання:

- досліджено теоретичні засади управління персоналом в умовах стратегічних змін у діяльності підприємств та сутність понять «управління», «організаційні зміни», «стратегічні зміни», «адаптація» й «адаптивність» персоналу до стратегічних змін;
- визначено базові компоненти процесу адаптації персоналу до стратегічних змін та обрано підхід до оцінювання ефективності управління цим процесом;
- проаналізовано стан будівельної галузі та динаміку показників роботи персоналу будівельних підприємств із метою виявлення проблем в управлінні персоналом під час упровадження стратегічних змін;
- виявлено, класифіковано та виміряно фактори адаптації персоналу до стратегічних змін у діяльності підприємств будівельної галузі;
- запропоновано методичний підхід до оцінювання рівня адаптивності персоналу до стратегічних змін у діяльності підприємств будівельної галузі;
- розроблено логіко-концептуальну модель і теоретично обґрунтовано процес управління адаптацією персоналу до стратегічних змін;
- сформовано пропозиції щодо трансформації організаційної культури та організаційної структури підприємств будівельної галузі з метою сприяння успішному пристосуванню персоналу до змін;

– розроблено методичний підхід до формування конструктивної поведінки персоналу під час проведення стратегічних змін на підприємствах будівельної галузі.

Об'єкт дослідження – процес управління персоналом в умовах проведення стратегічних змін у діяльності підприємств будівельної галузі України.

Предмет дослідження – теоретичні, науково-методичні засади та практичні аспекти управління адаптацією персоналу до стратегічних змін у діяльності вітчизняних підприємств будівельної галузі.

Методи дослідження. Теоретичну і методологічну основу дисертаційної роботи склали класичні положення економічної теорії, теорії організації та менеджменту, праці сучасних вітчизняних і зарубіжних учених із питань управління персоналом в умовах організаційних перетворень та стратегічних змін.

Для забезпечення достовірності, повноти та обґрунтованості виконання поставлених завдань застосовувався широкий спектр загальнонаукових методів: *теоретичного узагальнення, аналізу та синтезу* – для з'ясування та уточнення сутності понять «стратегічні зміни» (СЗ), «адаптивність персоналу до СЗ», «управління адаптацією персоналу до стратегічних змін» (УАПСЗ); *класифікації та типології* – для виявлення існуючих класифікаційних ознак концепцій і підходів управління змінами, для виявлення ознак факторів адаптації персоналу до стратегічних змін (АПСЗ), для побудови кодової моделі організаційної структури управління; *економічного аналізу, індукції та дедукції* – для оцінювання стану будівельної галузі та виявлення тенденцій у результативності роботи персоналу будівельних підприємств; *опитування та анкетування* – для виявлення причин, що перешкоджають проведенню змін на підприємствах будівельної галузі, проблем у роботі персоналу та ставлення до СЗ працівників підприємств; *експертного оцінювання* – для виявлення показників ефективності УАПСЗ та визначення їх ваги у комплексному показнику ефективності управління персоналом; *системного аналізу* – для систематизації факторів АПСЗ із розподілом за розміром підприємств та категоріями персоналу, розроблення логіко-концептуальної моделі процесу УАПСЗ і методичного підходу до оцінювання рівня адаптивності персоналу підприємств до СЗ у діяльності підприємств будівельної галузі; *математичної статистики*, а саме *кореляційно - регресійний аналіз* – для виявлення значимих факторів АПСЗ та побудови регресійних моделей; *факторний аналіз* – для групування факторів, які визначають певні психологічні якості працівників; *дискримінантний аналіз* – для прогнозування приналежності працівників до однієї з трьох груп (негативне, нейтральне, позитивне ставлення до СЗ); *кластерний аналіз* – для визначення мотивів та типу реакції на СЗ у різних кластерів працівників.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних, методичних положень та розробленні практичних рекомендацій щодо управління адаптацією персоналу до стратегічних змін у діяльності підприємств будівельної галузі.

Основні наукові результати дослідження:

вперше:

– запропоновано методичний підхід до оцінювання рівня адаптивності персоналу до стратегічних змін у діяльності підприємств будівельної галузі, який базується на комплексному застосуванні методів анкетування, математичного моделювання й прогнозування, що дозволяє кількісно виміряти рівень адаптивності працівників до стратегічних змін та сформувавши інформаційну базу для прийняття управлінських рішень щодо прискорення адаптації персоналу підприємства до стратегічних змін;

удосконалено:

– класифікацію факторів адаптації персоналу до стратегічних змін (АПСЗ), яка, на відміну від існуючих, уточнює їх склад шляхом групування за класифікаційною ознакою «ступінь впливу кадрового менеджменту на АПСЗ», що дозволяє на основі вимірювання виділити найбільш значимі фактори, на які кадровий менеджмент впливає повністю або частково, а також визначити їх локалізацію залежно від розміру підприємства та категорій персоналу і, таким чином, ідентифікувати наявний тип організаційної культури вітчизняних підприємств будівельної галузі;

– логіко-концептуальну модель процесу управління адаптацією персоналу до стратегічних змін, в основу якої, на відміну від існуючих, покладено системний підхід до управління підприємством, що дозволяє обґрунтувати взаємозв'язок і взаємодію стратегічної програми управління персоналом та її складової частини - програми адаптації персоналу до СЗ за допомогою активного використання каналів прямого і зворотного зв'язку;

дістали подальшого розвитку:

– понятійно-категоріальний апарат УАПСЗ щодо трактування понять: «адаптивність персоналу до стратегічних змін», під яким, на відміну від існуючих, розуміється здатність працівників підприємства вчасно і свідомо включатись у процес реалізації СЗ і ефективно взаємодіяти згідно із програмою стратегічних перетворень, що дозволило обґрунтувати підхід до визначення рівня адаптивності персоналу до СЗ; «управління адаптацією персоналу до стратегічних змін», яке, на відміну від існуючих, трактується як цілеспрямований вплив на формування поведінки працівників підприємства та їх функціонування з метою забезпечення необхідного рівня їх адаптивності до цілей і завдань СЗ, що надало можливість як найповніше сформувавши уявлення про сутність і зміст цього процесу;

– підхід до оцінювання ефективності УАПСЗ, який, на відміну від існуючих, базується на поєднанні результатів визначення комплексного показника ефективності управління персоналом підприємства і рівня адаптивності персоналу до СЗ, що дозволяє ідентифікувати зону ефективності УАПСЗ (за критерієм Парето), з урахуванням урівноваження інтересів працівників та керівників підприємства для управління персоналом під час упровадження СЗ;

– практичні рекомендації щодо підвищення адаптації персоналу підприємств будівельної галузі до СЗ шляхом трансформації організаційної

культури, які, на відміну від відомих, спираються на виявлену локалізацію факторів, що сприяють або протидіють АПСЗ для різних категорій працівників та на поведінкові регресійні моделі. У свою чергу, обґрунтування напрямку трансформації організаційної культури дозволило вдосконалити підхід до аналізу та проектування організаційних структур управління (ОСУ), у якому, на відміну від існуючих, чинники й ознаки побудови організаційної структури запропоновані у формі кодових моделей, що дає змогу виконувати декомпозицію до визначальних морфологічних ознак та визначити кодову модель перспективного типу ОСУ, яка щонайкраще сприяє АПСЗ під час реалізації стратегії розвитку підприємства;

– методичний підхід до формування конструктивної поведінки персоналу під час проведення СЗ на підприємствах будівельної галузі, який, на відміну від існуючих, базується на застосуванні факторного, дискримінантного та кластерного аналізу, що дозволяє визначити рівень мотивації працівників до СЗ за допомогою коефіцієнта латентності; встановити психологічні характеристики працівників із різним типом ставлення до змін у роботі, і, на цій основі, розробити матрицю способів формування конструктивної поведінки персоналу під час проведення СЗ.

Практичне значення одержаних результатів. Основні наукові положення дисертаційної роботи доведені до рівня методичних положень і прикладного інструментарію, що дає змогу підприємствам будівельної галузі удосконалювати процес управління адаптацією персоналу до стратегічних змін. Прикладне значення розробок підтверджується їх запровадженням у практичну діяльність конкретних підприємств будівельної галузі м. Дніпро: ТОВ «ПБК Південбуд» (акт № 65 від 27.10.2016 р.), ТОВ «СОЮЗ ЕСТЕЙТ» (акт № 54 від 18.05.2016 р.).

Окремі положення дисертаційного дослідження використані в навчальному процесі ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури» під час викладання дисциплін «Управління персоналом», «Менеджмент» (довідка № 37-01-270 від 08. 11. 2016 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота - самостійно виконане завершене наукове дослідження. Основні положення і висновки, що виносяться на захист, отримані автором особисто і відображають авторський підхід до проблеми управління адаптацією персоналу до стратегічних змін на вітчизняних підприємствах будівельної галузі. З наукових публікацій у співавторстві в дисертації використані лише ті ідеї та положення, які належать особисто автору.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні та методичні положення й результати дисертаційної роботи доповідалися автором та отримали позитивну оцінку на міжнародних і національних наукових та науково-практичних конференціях, а саме: «Аналіз сучасних економічних процесів та інформаційні технології» (м. Дніпропетровськ, 2011 р.), «Інноваційний потенціал світової науки – XXI сторіччя» (м. Запоріжжя, 2014 р.), «Сучасні інструменти реалізації практичного менеджменту, маркетингу та логістики: особливості застосування в глобальному

конкурентному середовищі» (м. Житомир, 2015 р.), «Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність» (м. Харків, 2015 р.), «Національні особливості та світові тенденції управління та адміністрування на макро-, мезо- і мікрорівнях економіки» (м. Дніпропетровськ, 2016 р.), «Забезпечення стійкого економічного розвитку країни: можливості та перспективи» (м. Львів, 2016 р.), «Science and practice: collection of scientific articles» (Melbourne, 2016 р.).

Публікації. За матеріалами дисертації опубліковано 17 наукових праць, з яких десять статей у фахових виданнях (три – у виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних), сім – публікації у матеріалах наукових конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 4,89 друк. арк., із яких 4,06 друк. арк. належать особисто автору.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Зміст дисертації викладено на 203 сторінках, включаючи 38 таблиць та 17 рисунків. Список літературних джерел містить 144 найменувань і розміщений на 16 сторінках, наведено 8 додатків на 31 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційного дослідження, відображено зв'язок роботи з науковими темами, сформульовано мету, завдання, визначено об'єкт, предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну, практичне значення одержаних результатів та їх апробацію.

У першому розділі «**Теоретичні аспекти управління адаптацією персоналу до стратегічних змін в діяльності підприємств**» досліджено сутність і проблеми управління СЗ у діяльності сучасних підприємств та визначено роль персоналу у їх проведенні; виконано аналіз наукових концепцій, підходів і моделей управління змінами в контексті форм та методів УАПСЗ; визначено базові компоненти процесу АПСЗ та запропоновано підхід до оцінювання ефективності управління цим процесом на підприємствах будівельної галузі.

Розглянуто еволюцію наукових поглядів на значення праці людини, на підставі чого доведено провідну роль персоналу в процесі проведення СЗ у діяльності підприємства. Визначено характер потреби в адаптації персоналу до цих змін. На основі аналізу та узагальнення наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних учених щодо сутності понять «управління», «організаційні зміни», «стратегічні зміни», «адаптація» та «адаптивність» персоналу уточнено поняття «адаптивність персоналу до стратегічних змін» – це здатність працівників підприємства вчасно і свідомо включатись у процес реалізації СЗ й ефективно взаємодіяти згідно із програмою стратегічних перетворень, а також запропоновано авторське розуміння поняття «управління адаптацією персоналу до стратегічних змін», яке розглядається як цілеспрямований вплив на формування поведінки працівників підприємства та їх функціонування з метою забезпечення необхідного рівня їх адаптивності до цілей і завдань СЗ. Такі тлумачення дозволили сформулювати уявлення про сутність і зміст процесу АПСЗ та акцентують увагу керівництва на підвищенні

ефективності реалізації СЗ у діяльності підприємства завдяки мінімізації (чи відсутності) опору персоналу цим змінам унаслідок впливу не тільки на роботу працівників, а й на їх поведінку. Вивчення низки наукових праць дозволило виявити, що проблема зниження ефективності управління персоналом (УП) під час проведення СЗ породжена низьким рівнем адаптивності до них працівників підприємства та слабкою узгодженістю методів управління.

Результати проведеного аналізу наукових теорій управління змінами в контексті форм і методів УАПСЗ дозволили систематизувати наукові погляди з досліджуваної проблеми, визначити переваги й недоліки застосування певних управлінських підходів у кадровому менеджменті, а також сформулювати принципи УАПСЗ: принцип паритету економічного й соціального результату роботи персоналу та узгодження інтересів керівництва і найманих працівників для реалізації СЗ у діяльності підприємства.

На основі теоретичного узагальнення праць зарубіжних та вітчизняних науковців у сфері управління змінами визначено базові компоненти процесу АПСЗ: 1) сфера діяльності (визначає ступінь активності підприємства у провадженні змін); 2) розмір підприємства за кількістю працівників (впливає на його мобільність і швидкість реагування на зміни в зовнішньому оточенні); 3) ОСУ підприємства (забезпечує зміну існуючої системи зв'язку рівнів і функцій управління, і таким чином, може сприяти швидкій адаптації всього персоналу до СЗ); 4) організаційна культура (важлива ідеологічна компонента); 5) поведінка та ставлення до СЗ працівників підприємства (безпосередньо впливають на рівень адаптивності персоналу до СЗ). Ці компоненти формують інструментарій УАПСЗ.

Запропоновано підхід до оцінювання ефективності УАПСЗ, який акумулює в собі відомі теоретико-методичні напрацювання: метод бальної оцінки ефективності роботи персоналу організації (метод БОЕРО А. П. Єгоршина) та критерій ефективності В. Парето (Pareto optimum) (рис.1). Вибір показників, які характеризують процес АПСЗ та відображають соціально-економічний результат роботи працівників, зумовлений аналізом теорії і практики УП вітчизняних підприємств будівельної галузі. Розрахунок перших п'яти показників загальновідомий, а двох останніх – запропоновано автором. Установлено, що УАПСЗ є складовим елементом системи УП підприємства, саме тому обрані показники повинні враховуватися як часткові у загальному комплексному показнику ефективності УП. Застосування критерію ефективності Парето дозволяє урівноважити інтереси керівників як керуючої підсистеми УП та найманих працівників як керованої підсистеми УП.

У другому розділі **«Аналіз та оцінювання рівня адаптивності персоналу підприємств будівельної галузі до стратегічних змін»** проаналізовано показники роботи персоналу підприємств будівельної галузі на тлі загального стану будівельної галузі України з метою виявлення проблем в управлінні персоналом під час упровадження СЗ; виявлено, класифіковано та виміряно фактори адаптації персоналу до СЗ; запропоновано методичний підхід до оцінювання рівня адаптивності персоналу до СЗ.



Рис. 1. Підхід до оцінювання ефективності УАПСЗ

За результатами аналізу показників діяльності будівельних підприємств упродовж 2003–2015 років визначено низку негативних тенденцій. Це дало змогу констатувати, що кадровий потенціал у галузі використовується не ефективно, працівники підприємств розглядаються як ресурс, а до управління персоналом застосовується переважно витратний, а не ціннісно-орієнтований підхід. Застосування методів опитування та анкетування допомогло виявити причини, що перешкоджають активному впровадженню змін на підприємствах будівельної галузі Дніпропетровської області. Окрім загальних причин – нестабільна економічна ситуація і обмеженість фінансових ресурсів, існують проблеми організаційно-управлінського характеру, а саме: відсутність розмежування діяльності щодо впровадження змін та поточної роботи; низька обізнаність керівництва у методах управління змінами, низький рівень лідерських якостей керівників виробничого персоналу; зниження ефективності роботи персоналу через нерозуміння цілей та сутності змін; низький рівень мотивації персоналу та негативне ставлення до змін, опір

перетворенням. Отримані результати довели практичну значимість удосконалення УАПСЗ на вітчизняних підприємствах.

Виявлено та систематизовано фактори, які впливають на процес, терміни і результат адаптації персоналу підприємств будівельної галузі до проведення СЗ (або скорочено фактори АПСЗ). Удосконалено класифікацію цих факторів шляхом їх групування за ознакою «ступінь впливу кадрового менеджменту на АПСЗ». Проведено розширення та деталізацію переліку факторів АПСЗ в категоріях «фактори, на які кадровий менеджмент впливає повністю або частково» та «фактори, на які кадровий менеджмент не впливає, або впливає опосередковано». До першої категорії віднесено: індивідуальні характеристики працівників, адміністративні, економічні та організаційно-управлінські фактори. До другої категорії факторів АПСЗ належать: загальний стан підприємства та ринкові фактори.

Запропоноване удосконалення класифікації факторів АПСЗ дозволило провести структуроване емпіричне дослідження на підприємствах будівельної галузі, в результаті якого визначено локалізацію факторів АПСЗ (з розподілом за розміром підприємств та категоріями персоналу), на які кадровий менеджмент впливає повністю або частково. Виявлено, що прояв цього впливу може бути як позитивним, що відтворюється у наявності факторів, які сприяють АПСЗ, так і негативним, що зумовлює наявність факторів, які протидіють успішній АПСЗ. На підставі розподілу факторів, які сприяють та протидіють АПСЗ, визначено тип організаційної культури вітчизняних підприємств будівельної галузі (згідно з класифікацією Ч. Хенді).

Під час дослідження розроблено методичний підхід до оцінювання рівня адаптивності персоналу до СЗ на підприємствах будівельної галузі, який складається з блоку цілепокладання, аналітично-оціночного блоку й блоку результату (рис. 2) та базується на комплексному застосуванні методів анкетування, математичного моделювання й прогнозування, що дозволяє кількісно виміряти рівень адаптивності працівників до СЗ і, таким чином, сформуванню інформаційну базу для прийняття управлінських рішень щодо прискорення АПСЗ. Застосування цього підходу на трьох типах підприємств (великі, середні і малі) дозволило побудувати поведінкові регресійні моделі (приклад для одного типу – у табл. 1), за допомогою яких визначено існуючий рівень адаптивності (ІРА) до СЗ працівників різних категорій (табл. 2).

У третьому розділі «**Удосконалення інструментарію управління адаптацією персоналу до стратегічних змін в діяльності підприємств будівельної галузі**» розроблено логіко-концептуальну модель процесу управління адаптацією персоналу до стратегічних змін; надано пропозиції щодо трансформації організаційної культури та організаційної структури вітчизняних підприємств будівельної галузі з метою сприяння успішному пристосуванню персоналу до СЗ; розроблено методичний підхід до формування конструктивної поведінки персоналу під час проведення СЗ та виконано оцінку ефективності УАПСЗ на експериментальному підприємстві.



Рис. 2. Методичний підхід до оцінювання рівня адаптивності персоналу до стратегічних змін в діяльності підприємств будівельної галузі

Таблиця 1

Моделі для оцінювання рівня адаптивності персоналу до змін на малому підприємстві будівельної галузі

Категорія персоналу	Модель причинно-наслідкового зв'язку між значимими факторами АПСЗ та ставленням працівників до СЗ	Стат. характеристики достовірності моделі
Керівники відділів	$Y_{adapt\ manag} = f$ (Попередній невдалий досвід змін (ДЗ), методи управління (МУ), надання додаткових пільг (НДП)) $Y_{adapt\ manag} = 3,06 - 1,38 \cdot ДЗ - 1,06 \cdot МУ + 0,69 \cdot НДП$	$R^2 = 0,965$ $F = 26,8$ $Z_{нч} = 0,001$
	Рівень адаптивності до СЗ $Y_{adapt\ manag} = 2,5$	
Спеціалісти	$Y_{adapt\ spez} = f$ (Неефективні комунікації (НК), занепокоєння міцністю свого становища (ЗМС), лідерські якості керівника (ЛЯК)) $Y_{adapt\ spez} = 2,43 - 0,57 \cdot НК - 1,14 \cdot ЗМС + 1,14 \cdot ЛЯК$	$R^2 = 0,894$ $F = 14$ $Z_{нч} = 0,014$
	Рівень адаптивності до СЗ $Y_{adapt\ spez} = 2,43$	
Робітники	$Y_{adapt\ rab} = f$ (Схвалення та підтримка вищого керівництва (СВК), навчання за рахунок підприємства (НРП), відповідальність за виконувану роботу (ВЗР), політика керівництва (ПК), недостатній рівень освіти (НРО)). $Y_{adapt\ rab} = 3 - 1,05 \cdot СВК + 1,37 \cdot НРП - 1,37 \cdot ВЗР - 0,68 \cdot ПК + 0,37 \cdot НРО$	$R^2 = 0,955$ $F = 18,7$ $Z_{нч} = 0,000$
	Рівень адаптивності до СЗ $Y_{adapt\ rab} = 2,4$	

Зведена оцінка рівня адаптивності до стратегічних змін персоналу підприємств будівельної галузі

Категорія персоналу	Типи підприємства за розмірами		
	Великі	Середні	Малі
Керівники підрозділів або відділів	2,71	2,25	2,5
Спеціалісти	2,5	2,61	2,43
Робітники:	-	2,43*	2,4*
віком до 25 років	2	-	-
25–34 роки	2,48	-	-
35–44 роки	2,48	-	-
45–54 роки	2,17	-	-
ІРА (середнє арифм. значення Y_{adapt})	2,39	2,43	2,44

*Загальне значення без поділу на різні вікові групи.

На підставі методів системного аналізу розроблено логіко-концептуальну модель процесу УАПСЗ (рис. 3). Прикладним результатом застосування цієї моделі стало виявлення відхилення необхідного рівня адаптивності до змін (НРА) від ІРА по кожній категорії персоналу окремо та в середньому по підприємству, що дозволяє зробити висновок про загальний ступінь відповідності працівників рівню складності програми стратегічних перетворень та визначити масштабність і пріоритетність управлінських дій. В разі незначного або припустимого відхилення (від 0 до 0,5) програма УАПСЗ повинна розроблятися на основі виявлених причинно-наслідкових зв'язків за рівняннями регресії (тобто приймаються управлінські рішення щодо певної категорії персоналу), у випадку значного та критичного відхилення (від 0,51 до 2) виникає потреба в трансформації організаційної культури та структури управління всього підприємства.

Надано практичні рекомендації щодо підвищення адаптації персоналу підприємств будівельної галузі до СЗ шляхом побудови такої організаційної культури (з урахуванням пріоритетності управлінських заходів), яка б сприяла успішній АПСЗ. Ці рекомендації спираються на виявлену розстановку поля сил (факторів, які протидіють та сприяють АПСЗ) та поведінкові регресійні моделі. Запропоновано підхід до аналізу та проектування ОСУ на підставі класифікації чинників, що впливають на процес її побудови або перетворення. Така класифікація – основа для моделювання ОСУ у вигляді кодових моделей, що, на відміну від традиційного схематичного зображення організаційної структури, спрощує процедуру аналізу й прийняття рішень щодо відповідності певної ОСУ поточним і перспективним цілям підприємства і, на підставі цього порівняння, дозволяє корегувати існуючу ОСУ підприємства, адаптуючи її до СЗ.

Розроблено методичний підхід до формування конструктивної поведінки персоналу під час проведення СЗ на підприємствах будівельної галузі, в основу якого покладено виконання двох завдань: виявлення і вимірювання латентного ставлення персоналу до СЗ на підприємстві; визначення психологічних якостей працівників із різним типом ставлення до змін і їх можливої реакції на СЗ у діяльності підприємства (рис. 4). Перше

завдання виконувалось за допомогою факторного та дискримінантного аналізу, що дозволило запропонувати спосіб визначення рівня мотивації працівників до СЗ на основі коефіцієнта латентності. Для виконання другого завдання застосовувався кластерний аналіз, що допомогло розробити матрицю способів формування конструктивної поведінки персоналу. Підсумком цієї роботи стала підготовка бази інформації до формування конструктивної поведінки персоналу під час проведення СЗ.



HPA – необхідний рівень адаптивності персоналу до СЗ (відповідає найвищому рівню Y_{adapt})

IPA – існуючий рівень адаптивності персоналу до СЗ,

1 – канал прямого зв'язку, 2 – канал зворотного зв'язку.

Рис. 3. Логіко-концептуальна модель процесу управління адаптацією персоналу до стратегічних змін із позиції системного підходу

Результати апробації основних положень та методичних розробок дисертаційної роботи на одному із досліджуваних підприємств будівельної галузі Дніпропетровської області засвідчили, що збільшення рівня адаптивності персоналу до змін (з $Y_{adapt} = 2,43$ до $Y_{adapt} = 3$) сприяло підвищенню загальної ефективності управління персоналом цього підприємства ($K_p = 110,4$, з табл. 3). При цьому були збалансовані інтереси найманих працівників і керівництва, що наочно відображено на рис. 5 (точка G належить зоні ефективності за критерієм Парето).

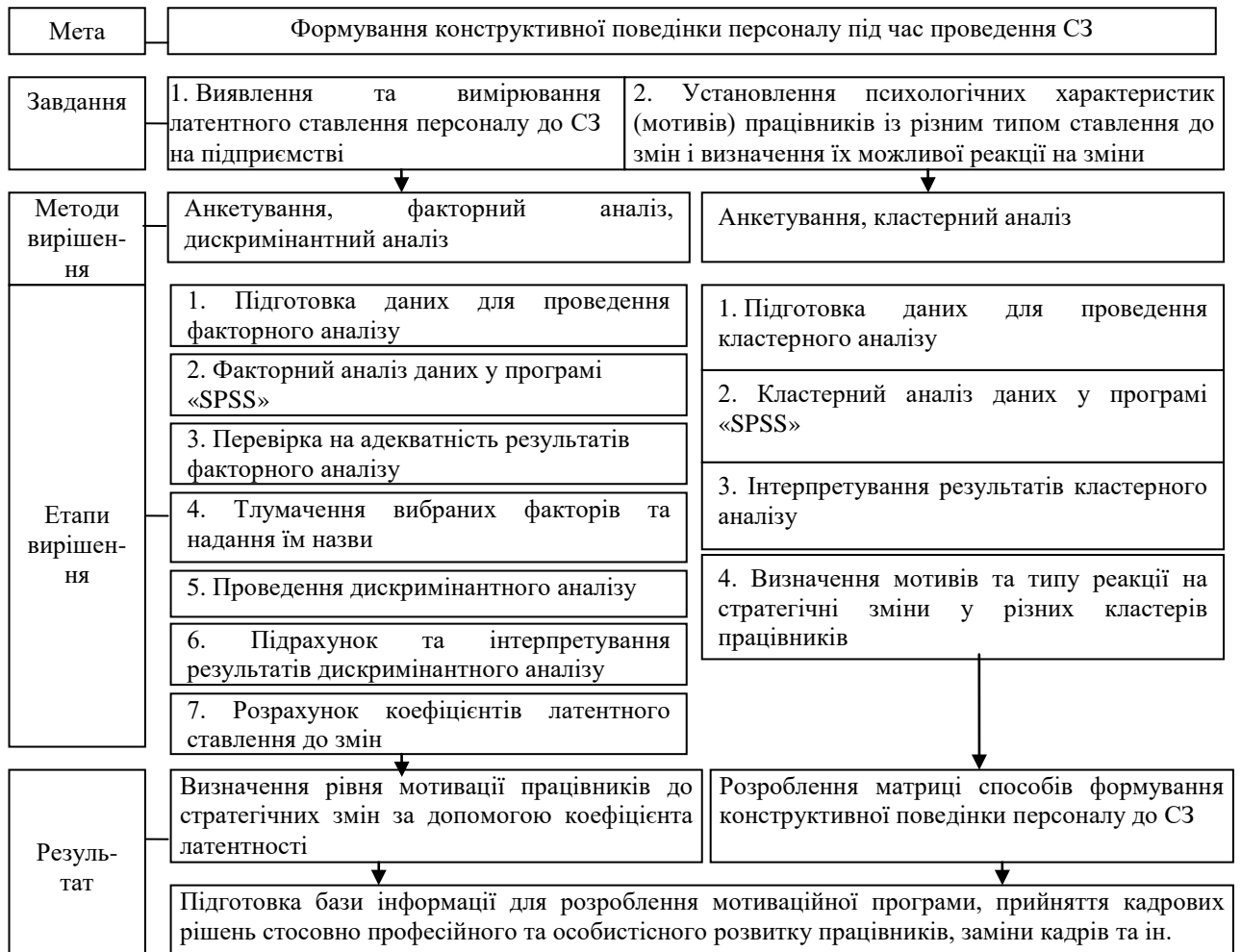


Рис. 4. Методичний підхід до формування конструктивної поведінки персоналу під час проведення СЗ на підприємствах будівельної галузі

Таблиця 3

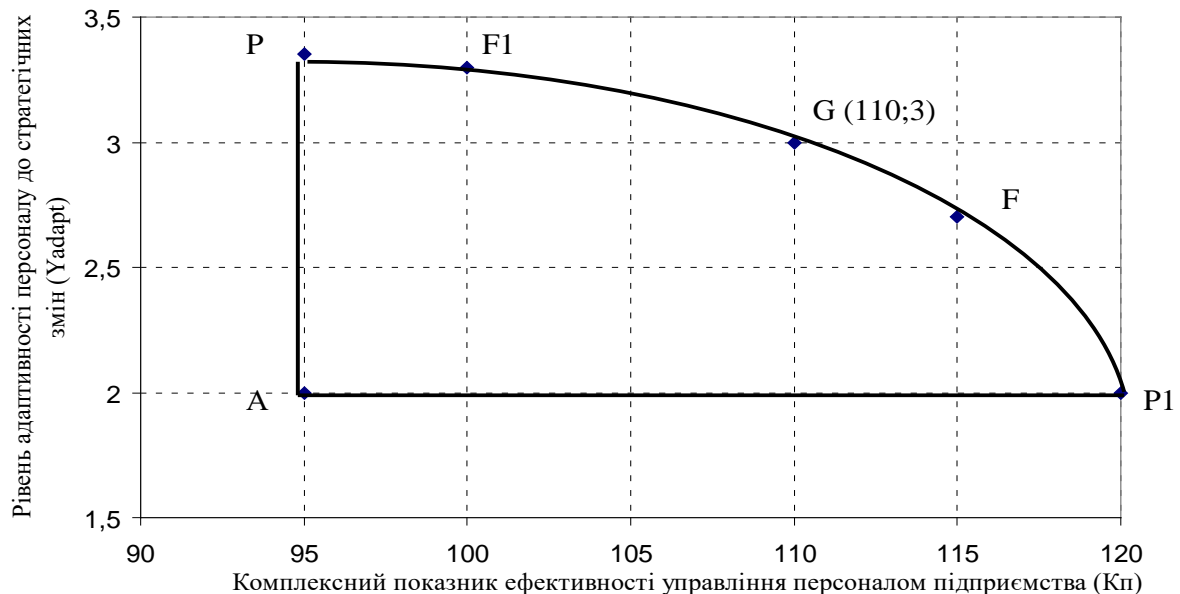
Оцінка ефективності управління персоналом на експериментальному підприємстві з урахуванням впливу показників АПСЗ

№ п/п	Найменування показника	Базове значення (до проведення СЗ)	Фактичне значення (після проведення СЗ)	Відсоток виконання	Функція стимулювання	Скорогований показник	Ваговий коефіцієнт	Частковий показник ефективності, бали
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Чистий дохід від реалізації, млн. грн	181,8	200,6	110,34	$Y = x$	110,34	0,1	11
2	Чистий прибуток, тис. грн	1237	1348	108,97	$Y = x$	108,97	0,1	10,9
3	Витрати на персонал, млн. грн	39,9	42,47	106,44	$Y = 200 - x$	93,56	0,1	9,4
4	Рентабельність персоналу, %	3,1	3,17	102,3	$Y = x$	102,3	0,1	10,2
5	Продуктивність персоналу, тис. грн/люд.	807,81	818,02	101,26	$Y = x$	101,26	0,1	10,1
6	Кваліфікаційний рівень працівників	0,6	0,65	108,33	$Y = x$	108,33	0,06	6,5
7	Професійний розвиток працівників	0,02	0,025	125,00	$Y = x$	125,00	0,06	7,5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
8	Компетентність управлінських працівників, які ініціюють і / або реалізують стратегічні зміни	0,6	0,78	130,00	$Y = x$	130,00	0,09	11,7	
9	Рівень мотивації персоналу до стратегічних змін	0,51	0,62	121,07	$Y = x$	121,07	0,09	10,9	
10	Плинність кадрів	0,3	0,26	86,67	$Y = 200-x$	113,33	0,06	6,8	
11	Рівень задоволеності працею на підприємстві	0,7	0,8	114,29	$Y = x$	114,29	0,08	9,1	
12	Тривалість операційного циклу, дн.	120	114	95,00	$Y = 200-x$	105,00	0,06	6,3	
13	Комплексний показник ефективності управління персоналом (Кп)							110,4	

Діапазон значень Кп:

- менше 95 балів - управління персоналом підприємства незадовільне;
- 95-100 балів - управління персоналом підприємства задовільне, але не використані усі можливості;
- 100-105 балів та виконані всі часткові показники - управління персоналом підприємства добре;
- понад 105 балів - управління персоналом підприємства відмінне.



A – початковий (вихідний) стан системи управління персоналом під час упровадження СЗ; PP1 – «ефективна межа системи», тобто сукупність допустимих рішень, які задовольняють інтереси керівництва та працівників; F1F – «ядро системи», тобто сукупність оптимальних рішень, які задовольняють інтереси керівництва та працівників; G – рішення, яке задовольняє інтереси керівництва і працівників та відповідає найкращій програмі УАПСЗ.

Рис. 5. Графічна інтерпретація оцінки ефективності управління адаптацією персоналу до стратегічних змін на експериментальному підприємстві будівельної галузі

Реалізація програми управління адаптацією працівників до стратегічних змін сприяла збільшенню рентабельності персоналу на 2,3 % та поліпшенню

показників економічної та соціальної результативності роботи працівників, що дало збільшення прибутку на 111 тис. грн.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та нове виконання наукового завдання щодо розроблення та обґрунтування теоретичних, методичних та прикладних засад управління адаптацією персоналу до стратегічних змін у діяльності підприємств будівельної галузі. На підставі проведеного дослідження отримано такі результати:

1. Досліджено теоретичні засади управління персоналом в умовах СЗ у діяльності підприємств. Визначено характер потреби в АПСЗ. Надано теоретичне обґрунтування УАПСЗ як складової загального процесу управління персоналом та визначено сутність понять: «адаптивність персоналу до стратегічних змін» і «управління адаптацією персоналу до стратегічних змін». Виявлено загальні проблеми управління персоналом під час проведення СЗ, найбільш значною з яких є зниження ефективності роботи працівників через їх слабку адаптацію до вимог відповідних програм перетворень.

2. Визначено базові компоненти процесу адаптації працівників до СЗ, які дозволяють удосконалити інструментарій управління цим процесом: сфера діяльності, розмір підприємства за кількістю працівників, організаційна культура, організаційна структура управління, поведінка та ставлення до змін працівників. Обрано показники, що характеризують АПСЗ: кваліфікаційний рівень працівників, професійний розвиток працівників, продуктивність персоналу, плинність кадрів, компетентність управлінських працівників, які ініціюють і / або реалізують СЗ, рівень задоволеності працею на підприємстві, рівень мотивації персоналу до СЗ. Запропоновано підхід до оцінювання ефективності УАПСЗ, який базується на поєднанні результатів обчислення комплексного показника ефективності управління персоналом підприємства і визначенні рівня адаптивності персоналу до СЗ, та ідентифікації зони ефективності УАПСЗ (за критерієм Парето).

3. Проаналізовано стан будівельної галузі України та динаміку показників роботи персоналу будівельних підприємств, що виявило існування певних проблем та негативних тенденцій у результативності роботи персоналу та дало змогу констатувати, що кадровий потенціал у галузі використовується не ефективно, працівники підприємств розглядаються як ресурс, а в управлінні персоналом застосовується переважно витратний, а не ціннісно-орієнтований підхід. Отримані результати аналізу стану галузі довели практичну значимість удосконалення УАПСЗ на вітчизняних підприємствах будівельної галузі.

4. Виявлено, класифіковано та виміряно фактори АПСЗ на великих, середніх та малих підприємствах будівельної галузі за допомогою методів анкетування та статистичного аналізу даних. Це дозволило визначити динаміку та характер взаємодії загальних для всіх працівників факторів

АПСЗ, урахувати розбіжності в залежності від типу підприємства та категорії персоналу, а також визначити наявний тип організаційної культури.

5. Розроблено методичний підхід до оцінювання рівня адаптивності персоналу до СЗ на підприємствах будівельної галузі. В основу цього підходу покладено процес побудови поведінкових регресійних моделей, що дає змогу встановити причинно-наслідковий зв'язок між ставленням певної категорії або групи працівників підприємства до СЗ та факторами, що протидіють і сприяють АПСЗ, і на цій основі визначити рівень адаптивності цієї категорії або групи персоналу до СЗ.

6. Запропоновано логіко-концептуальну модель процесу УАПСЗ, яка, з позиції системного підходу до управління підприємством, дозволяє узгодити програму стратегічних перетворень із програмою управління персоналом та її складовою частиною – програмою УАПСЗ за допомогою виявлення відхилення НРА від ІРА по кожній категорії персоналу окремо та в середньому по підприємству. Виявлення такого відхилення дає змогу зробити висновок про загальний ступінь відповідності працівників рівню складності програми стратегічних перетворень та визначити потребу в трансформації організаційної культури та організаційної структури підприємств.

7. Надано пропозиції щодо трансформації організаційної культури вітчизняних підприємств будівельної галузі з метою сприяння успішному пристосуванню персоналу до СЗ, які спираються на виявлену розстановку факторів, що протидіють і сприяють АПСЗ та поведінкові регресійні моделі. Запропоновано підхід до класифікації чинників, які впливають на процес побудови або перетворення ОСУ, що спрощує процедуру аналізу й прийняття рішень щодо відповідності певної ОСУ цілям та завданням СЗ. Запропоновано кодову модель перспективного типу ОСУ, яка щонайкраще сприяє АПСЗ під час реалізації стратегії розвитку організації.

8. Розроблено методичний підхід до формування конструктивної поведінки персоналу під час проведення СЗ на підприємствах будівельної галузі, який базується на застосуванні методів статистичного аналізу, що дозволяє визначити рівень мотивації працівників до СЗ, установити психологічні характеристики працівників із різним типом ставлення до змін, враховуючи латентність, і визначити їх можливу реакцію на зміни, а також запропонувати способи формування конструктивної поведінки персоналу під час проведення СЗ.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях:

1. Шапа Н. Н. Управление процессом нововведений посредством воздействия на организационное поведение персонала / Н. Н. Шапа, В. Т. Вечеров // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2003. – Вип. 173. – С. 251 – 256. (*Особистий внесок: обґрунтовано необхідність впливу на поведінку персоналу під час впровадження змін у діяльності підприємств*).

2. Шапа Н. М. Організаційна структура підприємства як об'єкт стратегічних змін / І. В. Поповиченко, Н. М. Шапа // Економіка: проблеми

теорії та практики. – 2006. – Вип. 212. Т. II. – С. 552–559 (*Особистий внесок: розглянуто особливості побудови організаційної структури підприємства під час реалізації стратегічних змін*).

3. Шапа Н. Н. Анализ подходов к оценке эффективности управления персоналом / Н. Н. Шапа, И. В. Поповиченко // *Економічний простір*. – 2007. – №2. – С.153–156 (*Особистий внесок: виконано аналіз наукових підходів до оцінювання ефективності управління персоналом*).

4. Шапа Н. Н. Анализ научных точек зрения на процесс планирования человеческих ресурсов в различных условиях функционирования организации / Н. Н. Шапа, О. Ю. Гапченко, К. В. Друкер // *Економічний простір*. – 2010. – № 40. – С. 284–289 (*Особистий внесок: аналіз наукових підходів щодо особливостей підбору персоналу та його адаптації в різних умовах функціонування організації*).

5. Шапа Н. Н. Особенности управления персоналом на различных этапах жизненного цикла организации / Н. Н. Шапа, К. В. Друкер, О. Ю. Гапченко // *Економічний простір*. – 2010. – № 44/1. – С. 263–269 (*Особистий внесок: визначено напрямки та завдання управління персоналом на кожній стадії життєвого циклу організації, а також виявлено ті стадії життєвого циклу, коли існує найбільша потреба в адаптації персоналу до змін у діяльності підприємства*).

6. Шапа Н. М. Дослідження кадрової політики промислового підприємства / Н. М. Шапа, Ю. В. Костюшкина, А. О. Спектор, А. Д. Курова // *Економічний простір*. – 2015. – № 94. – С. 245–254 (*Особистий внесок: проведено критичний аналіз стану кадрової політики підприємства в контексті форм та методів управління адаптацією персоналу*).

7. Шапа Н. М. Аналіз показників роботи персоналу будівельних підприємств у контексті дослідження змін соціально-економічного стану будівельної галузі України / І. В. Поповиченко, Н. М. Шапа // *Будівельне виробництво*. – 2015. – № 59. – С. 32–36 (*Особистий внесок: розрахунок та аналіз показників роботи персоналу будівельних підприємств у контексті дослідження змін соціально-економічного стану будівельної галузі, визначення загальних тенденцій економічної та соціальної результативності роботи персоналу будівельних підприємств Дніпропетровської області*).

8. Шапа Н. М. Науково-методичний підхід до оцінки рівня адаптивності персоналу до стратегічних змін на підприємстві [Електронний ресурс] / Н. М. Шапа // *Ефективна економіка*. – 2016. – № 2. – Режим доступу до журн.: <http://www.economy.nauka.com.ua/?n=2&y=2016>.

9. Шапа Н. М. Методичний підхід до формування конструктивної поведінки персоналу під час проведення стратегічних змін у діяльності підприємства / Н. М. Шапа // *Причорноморські економічні студії*. – 2016. – Вип. 9. Ч. 2. – С. 75–79.

10. Шапа Н. М. Систематизація наукових поглядів на управління змінами в контексті форм і методів адаптації персоналу / Н. М. Шапа // *Наука й економіка*. – 2016. – Вип. 3 (43). – С. 97–102.

Публікації в інших виданнях:

11. Шапа Н. Н. Применение программы SPSS 10 для решения задач статистического анализа данных в кадровом менеджменте / Н. Н. Шапа // *Аналіз сучасних економічних процесів та інформаційні технології: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 24–25 листопада 2011 р. – Дніпропетровськ : Біла К. О., 2011. – Т. 4. – С. 103–106.*

12. Шапа Н. Н. Сопоставление научных подходов к оценке эффективности деятельности современной службы персонала / Н. Н. Шапа, Я. А. Фартушная // *Інноваційний потенціал світової науки – ХХІ сторіччя: зб. ст. учасн. ХХІІ Всеукр. наук.-практ. конф., 20–25 травня 2014 р. – Запоріжжя, 2014. – Т. 2. – С. 41–42. (Особистий внесок: аналіз наукових підходів щодо оцінювання ефективності роботи служби управління персоналом).*

13. Шапа Н. Н. Антикризисное управление коммерческими организациями Украины / Н. Н. Шапа, К. К. Сергиенко // *Сучасні інструменти реалізації практичного менеджменту, маркетингу та логістики: особливості застосування в глобальному конкурентному середовищі: зб. матер. ІІІ Всеукр. наук.-практ. конф. молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів, 17–19 грудня 2015 р. – Житомир : ЖДТУ, 2015. – С. 69–71 (Особистий внесок: розглянуто причини виникнення кризових явищ у діяльності організацій та запропоновані стратегії виходу з кризи).*

14. Шапа Н. Н. Мотивация сотрудников в условиях проведения организационных изменений / Н. Н. Шапа, М. А. Хливецкая // *Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність: пр. VI Міжнар. наук.-практ. Internet - конф. студентів та молодих учених, 20 грудня 2015 р. – Харків : НТУ «Харківський політехнічний інститут». – С. 15–17 (Особистий внесок: визначення особливостей мотивування працівників вітчизняних підприємств в умовах проведення глобальних організаційних змін).*

15. Шапа Н. М. Виявлення проблем в управлінні персоналом під час впровадження стратегічних змін на вітчизняних підприємствах будівельної галузі / Н. М. Шапа // *Національні особливості та світові тенденції управління та адміністрування на макро-, мезо- і мікрорівнях економіки : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 8–9 квітня 2016 р. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2016. – Ч. 2. – С. 146–149.*

16. Шапа Н. М. Оцінка ефективності управління адаптацією персоналу до змін у діяльності вітчизняних підприємств / Н. М. Шапа // *Забезпечення стійкого економічного розвитку країни: можливості та перспективи: матеріали Міжнародної наук.-практ. конф., 21–22 жовтня 2016 р. – Львів : ЛЕФ, 2016. – С. 88–90.*

17. Shapa N.M. Conceptual approach to the assessment of the effectiveness of personnel adaptation management to strategic changes in the activity of the enterprise based on Pareto criterion (Pareto optimum) / Popovychenko I.V., Shapa N. M. // *Science and practice: collection of scientific articles. – Thorpe-Bowker, Melbourne, Australia, 2016. – С. 91–94 (Особистий внесок:*

обґрунтування необхідності оцінювання ефективності управління адаптацією персоналу до СЗ та визначення умов застосування критерію Парето).

АНОТАЦІЯ

Шапа Н. М. Управління адаптацією персоналу до стратегічних змін в діяльності підприємств будівельної галузі. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Державний вищий навчальний заклад «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури», Дніпро, 2017.

Дисертацію присвячено науково-теоретичному обґрунтуванню та розробленню методичних і практичних рекомендацій щодо управління адаптацією персоналу до стратегічних змін у діяльності підприємств будівельної галузі. Надано теоретичне обґрунтування управління адаптацією персоналу до стратегічних змін як складової загального процесу управління персоналом та визначено сутність понять «адаптивність персоналу до стратегічних змін» і «управління адаптацією персоналу до стратегічних змін». Визначено базові компоненти процесу адаптації персоналу до стратегічних змін, які дозволяють удосконалити інструментарій управління цим процесом. Обґрунтовано вибір показників та запропоновано підхід до оцінювання ефективності управління адаптацією персоналу до стратегічних змін. Розроблено методичний підхід до оцінювання рівня адаптивності персоналу до стратегічних змін та апробовано його на підприємствах будівельної галузі Дніпропетровської області. Запропоновано логіко-концептуальну модель управління адаптацією персоналу до стратегічних змін, яка дозволяє зробити висновок про загальний ступінь відповідності працівників підприємства рівню складності програми стратегічних перетворень (на підставі виявлення відхилення необхідного рівня адаптивності персоналу від існуючого рівня) та визначити масштабність і пріоритетність управлінських дій. На базі кількісного визначення величини цього відхилення надано пропозиції щодо трансформації організаційної культури й організаційної структури вітчизняних підприємств будівельної галузі, а також розроблено методичний підхід до формування конструктивної поведінки персоналу під час проведення стратегічних змін.

Ключові слова: підприємство, будівельна галузь, стратегічні зміни, персонал, управління персоналом, адаптація працівників, організаційна культура, організаційна структура управління підприємством, поведінка персоналу.

АННОТАЦИЯ

Шапа Н. Н. Управление адаптацией персонала к стратегическим изменениям в деятельности предприятий строительной отрасли. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Государственное высшее учебное заведение «Приднепровская государственная академия строительства и архитектуры», Днепр, 2017.

Диссертация посвящена научно-теоретическому обоснованию и разработке методических и практических рекомендаций по управлению адаптацией персонала к стратегическим изменениям в деятельности предприятий строительной отрасли.

Дано теоретическое обоснование управления адаптацией персонала к стратегическим изменениям как составляющей общего процесса управления персоналом, определена сущность понятий «адаптивность персонала к стратегическим изменениям» и «управление адаптацией персонала к стратегическим изменениям». Определены базовые компоненты процесса адаптации персонала к стратегическим изменениям, позволяющие усовершенствовать инструментарий управления этим процессом. Обоснован выбор показателей и предложен подход к оценке эффективности управления адаптацией персонала к стратегическим изменениям, позволяющий уравновесить интересы работников и руководства предприятия.

На основании анализа показателей работы персонала и опроса руководителей предприятий выявлены проблемы в управлении персоналом во время внедрения стратегических изменений. Определено, что на большинстве отечественных предприятий строительной отрасли при управлении персоналом используется преимущественно затратный, а не ценностно-ориентированный подход, что не способствует успешному приспособлению работников к стратегическим изменениям.

Разработан методический подход к оценке уровня адаптивности персонала к стратегическим изменениям на предприятиях строительной отрасли, базирующийся на комплексном применении методов анкетирования, математического моделирования и прогнозирования, что позволяет количественно измерять уровень адаптивности к изменениям каждой категории (группы) работников предприятия.

Предложена логико-концептуальная модель управления адаптацией персонала к стратегическим изменениям, позволяющая сделать вывод об общей степени соответствия работников предприятия уровню сложности программы стратегических преобразований (на основании выявления отклонения необходимого уровня адаптивности персонала от существующего уровня) и определить масштабность и приоритетность управленческих действий. На базе количественного определения величины этого отклонения даны предложения относительно трансформации организационной культуры

и организационной структуры отечественных предприятий строительной отрасли, а также разработан методический подход к формированию конструктивного поведения персонала при проведении стратегических изменений на предприятиях.

Ключевые слова: предприятие, строительная отрасль, стратегические изменения, персонал, управление персоналом, адаптация работников, организационная культура, организационная структура управления предприятием, поведение персонала.

SUMMARY

Shapa N. M. Management of personnel adaptation to strategic changes in the process of enterprise's activity in construction industry. – Manuscript.

Thesis for Academic Degree of Candidate of Economic Sciences, specialty 08.00.04 – economics and management of enterprises (by economic activity). – State Higher Education Institution «Prydniprov's'k State Academy of Civil Engineering and Architecture», Dnipro, 2017.

The thesis is devoted to scientific and theoretical basis and development of methodical and practical recommendations connected with management of personnel adaptation to strategic changes in the process of enterprise's activity in construction industry. Theoretical basis for management of personnel adaptation to strategic changes as a part of general management process of personnel was given and the essence of notions «adaptability of personnel to strategic changes» and «management of personnel adaptation to strategic changes» was defined. The basic components of personnel adaptation process to strategic changes that allow to improve the instrument of the management of this process were determined. The choice of indexes was based and the approach to evaluation of efficiency of personnel adaptability management to strategic changes was offered. Methodical approach to evaluation of personnel adaptability level to strategic changes was developed and tested on enterprises of construction industry of Dnipropetrovsk region. Logical and conceptual model of personnel adaptability management to strategic changes was offered. The model allows to make the conclusion about the general degree of employees' compliance to the complexity level of the strategic transformations programme (based on determination of deviation of personnel adaptability management level from the present one) and define the range and priority of managerial actions. On the basis of quantification of the deviation rate, proposals of organizational culture and organizational structure transformation of domestic enterprises of construction industry are given as well as methodical approach to the formation of constructive behaviour of personnel while carrying out strategic changes is developed.

Key words: enterprise, construction industry, strategic changes, personnel, personnel management, employees' adaptation, organizational culture, organizational structure of business management, personnel behaviour.