

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХАРЧУВАННЯ ТА ТОРГІВЛІ

ЗАБРОДСЬКА ГАННА ІВАНІВНА

УДК 65.012.32:658.87

**ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА В АНТИКРИЗОВОМУ
УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ**

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

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2011

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському державному університеті харчування та торгівлі Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України.

Науковий керівник кандидат економічних наук, доцент
Чорна Марина Віталіївна,
Харківський державний університет харчування та торгівлі, доцент кафедри економіки підприємств харчування та торгівлі

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, доцент
Гавкалова Наталія Леонідівна,
Харківський національний економічний університет,
завідувач кафедри регіональної економіки

кандидат економічних наук, доцент
Корнілова Олена Владиславівна,
Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського,
доцент кафедри економіки підприємства

Захист відбудеться «29» червня 2011 року о 10⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 64.088.02 Харківського державного університету харчування та торгівлі за адресою: 61051, м. Харків, вул. Клочківська, 333, ауд. 45.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського державного університету харчування та торгівлі за адресою:
61051, м. Харків, вул. Клочківська, 333.

Автореферат розісланий «27» травня 2011 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н.Л. Савицька

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Зростання в Україні уваги до людського фактора безпосередньо пов'язано з необхідністю прискорення соціально-економічного розвитку країни. Посилення ринкових відносин, прагнення побудови відкритої економічної моделі національної економіки, інтеграція у світові ринкові відносини зумовлюють актуальність проблеми формування людського фактора, здатного забезпечувати стабільний розвиток економіки в цілому та підприємств зокрема. Водночас для сучасного етапу характерна активізація дестабілізуючих чинників та розгортання кризових явищ, що вимагає формування людського фактора, здатного виконувати завдання антикризового управління. Тому розробка теоретико-методичного інструментарію формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами, у тому числі підприємствами роздрібною торгівлі, стає пріоритетним напрямом розвитку менеджменту.

Проблеми формування людського фактора щодо попередження або подолання кризових явищ на підприємствах досліджуються в працях таких науковців, як В. Воронкова, В. Васильченко, В. Василенко, Б. Генкін, Л. Гаєвська, Н. Гавкалова, А. Гріненко, А. Градов, О. Грішнова, Л. Керб, О. Корнілова, Т. Лепейко, Г. Щецин, Б. Яремін, Е. Уткін та ін. Ці вчені створили теоретико-методичне підґрунтя для наукових досліджень у цій сфері.

Вивчення опублікованих праць і практики діяльності підприємств роздрібною торгівлі свідчать про те, що окремі аспекти теоретичного обґрунтування та методичного забезпечення формування людського фактора в антикризовому управлінні для цих підприємств розроблені недостатньо та вимагають з'ясування та розвитку, а саме: питання забезпечення відповідності властивостей людського фактора до вимог антикризового управління; створення адекватної системи оцінки чинників впливу на формування людського фактора; оцінка ефективності системи формування людського фактора.

Теоретико-методична та практична значущість вирішення визначених проблемних питань, недостатня їх наукова та прикладна розробка зумовлюють актуальність обраної теми, логіко-структурну побудову дисертаційної роботи, її мету та завдання.

Зв'язок з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до плану наукових досліджень кафедри економіки підприємств харчування та торгівлі за науковими держбюджетними темами: «Антикризове управління підприємством роздрібною торгівлі» № 0104U002581, де особисто автором проводився збір інформації для розділу «Методика розробки антикризової стратегії підприємств роздрібною торгівлі»; «Управління потенціалом торговельного підприємства» № 0106U012033, де особисто автором проводилася оцінка організаційного потенціалу підприємств торгівлі; госпдоговірної теми: «Оцінка конкурентоспроможності торговельного підприємства на споживчому ринку» № 0105U007413, де особисто автором проаналізовано особливості конкурентостійкості підприємств торгівлі в умовах динамічного зовнішнього середовища.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає в розвитку теоретичних положень і розробці методичного інструментарію формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі.

Реалізація поставленої мети зумовила необхідність розв'язання таких науково-практичних завдань:

дослідити трансформацію підходів до визначення людського фактора в процесі еволюції економічної теорії та уточнити його сутність;

визначити основні етапи антикризового управління підприємством та їх зміст;

установити роль і місце людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі;

розробити методичний інструментарій оцінки впливу чинників на формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі;

оцінити вплив зовнішніх та внутрішніх чинників на формування людського фактора підприємств роздрібною торгівлі;

визначити спрямованість заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі;

обґрунтувати систему формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі;

розробити методичний підхід до оцінки ефективності системи формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі;

провести апробацію та визначити адекватність процедури застосування системи формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі.

Об'єктом дослідження є процес формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі.

Методи дослідження. Теоретико-методологічну базу дисертаційного дослідження склали загальнонаукові положення економічної теорії, наукові праці вітчизняних та зарубіжних фахівців у сфері формування людського фактора, антикризового управління, економіки підприємств торгівлі; законодавчі та нормативні акти України. У процесі дисертаційного дослідження для обґрунтування теоретичних положень та практичних рекомендацій застосовано методи логічного та історичного підходів до пізнання економічних явищ, наукової абстракції та синтезу, систематизації та узагальнення. Практичні аспекти вивчалися із застосуванням таких методів: системного, комплексного та статистичного аналізу (для комплексної оцінки впливу чинників на формування людського фактора підприємствами роздрібною торгівлі); графічного – для наочного зображення статистичного матеріалу та схематичного відображен-

ня низки теоретичних і практичних положень дисертаційного дослідження; експертного – для визначення відповідності властивостей людського фактора вимогам антикризового управління; матричного – під час діагностики фінансової кризи на підприємствах роздрібно́ї торгівлі та інтегрування результатів оцінки впливу чинників на формування людського фактора з фазою розвитку кризи; SWOT-аналізу – під час інтегрування результатів оцінки впливу зовнішніх і внутрішніх чинників на формування людського фактора; методу аналізу ієрархій – для ранжування заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні; мультиплікативні моделі використовувалися для кількісного визначення результатів впровадження заходів формування людського фактора тощо. Інформаційною базою досліджень стали: офіційна інформація Держкомстату України та органів статистики Харківської області, дані статистичної та фінансової звітності підприємств роздрібно́ї торгівлі м. Харкова, дані мережі Internet, матеріали наукових видань, власні аналітичні розрахунки. Обробка інформаційних матеріалів здійснювалася з використанням сучасних інформаційних технологій і програм.

Наукова новизна одержаних результатів проведеного дисертаційного дослідження полягає у розвитку та уточненні теоретичних положень, розробці науково обґрунтованого методичного інструментарію формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібно́ї торгівлі. У процесі дослідження отримано такі найбільш суттєві результати:

Удосконалено:

класифікацію заходів формування людського фактора на підприємствах роздрібно́ї торгівлі, групування яких, на відміну від існуючих, здійснено за функціональним спрямуванням (економічних, соціальних, виховних, педагогічних, організаційних, психологічних, техніко-технологічних), що дозволяє структурувати специфічні вимоги антикризового управління за категоріями персоналу;

методичний підхід до визначення спрямованості заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібно́ї торгівлі, який базується на сукупності загальних і специфічних принципів і, на відміну від існуючих, передбачає застосування порівняльного, індексного, SWOT-аналізу, матричного та експертного методів, послідовну реалізацію таких етапів: оцінка впливу чинників на формування людського фактора; ідентифікація фази розвитку кризи; визначення вимог антикризового управління до людського фактора; обґрунтування спрямованості заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні;

систему формування людського фактора в антикризовому управлінні шляхом виокремлення взаємопов'язаних елементів – підсистем визначення спрямованості заходів, розробки їх комплексу та оцінки ефективності, упровадження якої сприятиме забезпеченню безкризової діяльності підприємств роздрібно́ї торгівлі;

Набуло подальшого розвитку:

визначення поняття людського фактора в антикризовому управлінні підп-

риємством як комплексу властивостей персоналу, що використовується у виробничо-господарській діяльності підприємства та відповідає специфічним вимогам антикризового управління;

класифікація властивостей людського фактора, у межах якої виділено ознаки людини біологічної (фізичні та розумові властивості), соціальної (колективні й особистісні) та економічної (властивості працівника і власника робочої сили), на основі чого уточнено властивості людського фактора підприємств роздрібною торгівлі;

класифікація специфічних вимог антикризового управління до людського фактора підприємств роздрібною торгівлі, у межах якої виділено та обґрунтовано вимоги до властивостей (розумових та фізичних, колективних та особистісних, працівника та власника робочої сили) для кожної фази розвитку кризи за окремими категоріями персоналу, що дозволяє створити підґрунтя для виокремлення та ідентифікації заходів формування людського фактора;

система показників оцінки впливу чинників на формування людського фактора підприємствами роздрібною торгівлі, у межах якої виділено підсистеми оцінки зовнішніх чинників різного рівня (макро-, регіонального, особистісного) та внутрішніх чинників за спрямованістю впливу (економічних, демографічних, інтенсивності використання праці та мотиваційних), що дозволяє визначити можливості та проблемні місця формування людського фактора;

методичний підхід до оцінки ефективності системи формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі, який базується на загальних і специфічних принципах системного та ситуаційного підходів і передбачає оцінку за критерієм відповідності властивостей людського фактора до специфічних вимог антикризового управління на кожній фазі розвитку кризи підприємства, реалізація його положень дозволить економічно обґрунтовувати впровадження системи в цілому та окремих заходів.

Практичне значення отриманих результатів. Основні наукові положення дисертації доведені до рівня методичних узагальнень і прикладного інструментарію, що дає можливість керівництву підприємства роздрібною торгівлі приймати обґрунтовані рішення для запобігання кризи та забезпечення безкризової діяльності на основі формування людського фактора в антикризовому управлінні.

Практичне значення мають такі розробки: система показників оцінки впливу чинників на формування людського фактора в антикризовому управлінні; методика визначення спрямованості заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі; методика оцінки ефективності системи формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі.

Наукові результати дисертації, які мають прикладний характер, набули практичного втілення в діяльності підприємств роздрібною торгівлі м. Харкова: СУАП «Європоль» ТОВ (акт № 330 від 1.06.2009 р.), ТОВ «ОЛІМП» (акт № 03 05-09 від 25.05.2009 р.), ТОВ «Укр-Трейд» (акт від 23.11.2010 р.), ПП «АКВАМАРИН» (акт від 3.12.2010 р.), а також результати дисертаційного

дослідження пройшли апробацію під час проведення семінарів, «круглих столів», на заняттях школи бізнес-психології та правового захисту Харківської обласної профспілки працівників і підприємців торгівлі, громадського харчування та послуг (довідка № 67 від 5.11.2010 р.). Окремі розробки дисертаційного дослідження впроваджено у навчальний процес кафедри економіки підприємств харчування та торгівлі Харківського державного університету харчування та торгівлі, зокрема під час викладання таких дисциплін: «Потенціал і розвиток підприємства», «Антикризове управління», «Управління проектами», «Менеджмент персоналу» (акт від 23.11.2010 р.).

Особистий внесок здобувача. Теоретичні обґрунтування, практичні розробки, висновки та рекомендації, що містяться в роботі, отримано автором самостійно, на основі аналізу та узагальнення теоретичного та емпіричного матеріалу.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дисертації оприлюднені автором на 7 конференціях, а саме: міжнародних науково-практичних конференціях «Стратегічні напрямки розвитку підприємств харчових виробництв, ресторанного господарства і торгівлі» (м. Харків, 17 жовтня 2007 р., 28 листопада 2008 р.), «Управлінські аспекти підвищення національної конкурентноздатності» (м. Алушта, 4-7 жовтня 2007 р.), «Сучасні проблеми ефективності інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств» (м. Харків, 4-5 березня 2009 р.); всеукраїнській науково-практичній конференції «Розвиток наукової думки - 2008» (м. Миколаїв, 10 жовтня 2008 р.); науково-практичній конференції «Соціально-економічні наслідки та стратегія реформування економіки України» (м. Львів, 15 квітня 2008 р.); міжвузівській науково-практичній конференції «Сучасні парадигми інноваційного розвитку України» (м. Харків, 29 квітня 2009 р.).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 17 наукових праць загальним обсягом 6,6 друк. арк., із них: 10 статей у наукових фахових виданнях, затверджених ВАК України, 7 тез доповідей конференцій.

Структура та обсяг дисертаційної роботи. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків і додатків, списку використаних джерел. Основний зміст дисертації викладено на 185 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 34 таблиці (обсягом 25 сторінок), 35 рисунків (обсягом 18 сторінок), 11 додатків (обсягом 87 сторінок) та список використаних джерел із 214 найменувань, розміщених на 21 сторінці.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, сформульовано мету, завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження, визначено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, відображено апробацію результатів.

У **першому розділі «Теоретичні засади формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами»** розглянуто систему категорій і понять, пов'язаних із трансформацією підходів до визначення поняття «людський фактор»; визначено сутність поняття «людський фактор» та його

особливості в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі; розкрито зміст формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами; систематизовано вимоги антикризового управління до людського фактора підприємств роздрібною торгівлі.

Дослідження еволюції понятійно-категоріального апарату економічної теорії, якісних змін змісту праці в процесі розвитку суспільно-економічних формацій дозволили встановити трансформацію базових понять, у результаті якої з'явилося поняття «людський фактор». Ґрунтуючись на результатах критичного аналізу існуючих підходів до трактування людського фактора, доведено доцільність його визначення як комплексу властивостей людини (груп людей), що використовується в процесі створення матеріальних благ і послуг, у результаті чого він стає головною рушійною силою розвитку суспільства, підприємства, індивідуума.

Базуючись на визначенні людського фактора, із загальної сукупності властивостей людини виокремлено необхідні для забезпечення процесу праці, що дозволило розробити класифікацію властивостей людського фактора, у межах якої виділено ознаки людини біологічної (фізичні та розумові властивості), соціальної (колективні та особистісні властивості), економічної (властивості працівника та власника робочої сили).

Визначення формування людського фактора підприємством як сукупності заходів для забезпечення створення властивостей персоналу, які використовуються у виробничо-господарській діяльності, дозволило виокремити та класифікувати такі заходи: економічні, соціальні, виховні, педагогічні, організаційні, психологічні, техніко-технологічні.

Характерна для сучасного світу активізація глобалізаційних та інтеграційних процесів, відкритість економічних систем, посилення їх взаємопроникнення сприяють швидкому розповсюдженню не лише передового досвіду господарювання, новітніх технологій роздрібною торгівлі, а й кризових явищ. За таких умов зростає значущість антикризового управління на підприємствах, зокрема торговельних, невід'ємною підсистемою якого є формування людського фактора.

Визначення ролі людини в антикризовому управлінні дозволило запропонувати розглядати сутність поняття «людський фактор в антикризовому управлінні підприємства» як комплекс властивостей персоналу, що використовується у виробничо-господарській діяльності підприємства та відповідає специфічним вимогам антикризового управління.

Ураховуючи послідовність циклу розвитку кризи на підприємстві, сучасні галузеві особливості роздрібною торгівлі відносно специфіки праці в торгово-технологічному процесі та сутність людського фактора, розвинуто класифікацію специфічних вимог антикризового управління до людського фактора підприємств роздрібною торгівлі (розумових та фізичних, колективних та особистісних, працівника та власника робочої сили) для кожної фази розвитку кризи та окремих категорій персоналу (керівники та торгово-оперативний персонал). Виходячи з цього, формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі слід розглядати як сукупність заходів забезпечення створення властивостей людського фактора

підприємств роздрібної торгівлі, які б відповідали специфічним вимогам антикризового управління.

У другому розділі «Методичний інструментарій оцінки чинників впливу на формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібної торгівлі» розроблено методичний інструментарій оцінки впливу чинників на формування людського фактора підприємств роздрібної торгівлі; досліджено вплив зовнішніх і внутрішніх чинників та визначено спрямованість заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні на підприємствах роздрібної торгівлі м. Харкова.

Спрямованість формування людського фактора підприємствами роздрібної торгівлі визначається наявністю та розвитком значної кількості різноманітних чинників. У результаті дослідження чинників впливу на формування людського фактора виділено зовнішні та внутрішні по відношенню до підприємств роздрібної торгівлі, систематизовано зовнішні за рівнем впливу (макро-, регіональний, особистісний) і в межах кожного рівня, внутрішні – за спрямованістю впливу (економічні, демографічні, інтенсивності використання праці, мотиваційні).

З метою визначення кількісного впливу чинників на формування людського фактора підприємств роздрібної торгівлі, ураховуючи труднощі структуризації та чіткої формалізації його формування, галузеву специфіку та базуючись на комплексному підході, розроблено систему показників оцінки. Ця система являє собою сукупність підсистем показників, яка враховує галузеву специфіку та дозволяє всебічно і комплексно оцінити вплив чинників на формування людського фактора підприємств роздрібної торгівлі (рис. 1). Вибір показників для кожного чинника здійснювався за допомогою методу експертної оцінки, яка проводилася за такими етапами: обґрунтування загальної сукупності показників щодо оцінки впливу кожного чинника; формування експертної групи (78 керівників та фахівців підприємств роздрібної торгівлі Харківської області); проведення анкетування експертів, за результатами якого сформовано варіаційні ряди оцінок значущості показників; виявлення показників, які доцільно використовувати для оцінки впливу кожного з чинників.

Для обґрунтування спрямованості заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібної торгівлі запропоновано методичний підхід, який базується на виділеній сукупності загальних принципів дослідження та специфічних принципах формування людського фактора. Він передбачає реалізацію таких етапів (рис. 2): 1) оцінка впливу чинників на формування людського фактора підприємством; 2) ідентифікація фази розвитку кризи на підприємствах роздрібної торгівлі із застосуванням методу діагностики кризи; 3) визначення вимог антикризового управління до людського фактора відносно виділеної фази кризи та оцінка його відповідності цим вимогам для керівників та торгово-оперативного персоналу на основі експертного методу; 4) визначення спрямованості заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні на основі матричного методу. Застосування цієї методики дозволяє визначити проблемні місця, резерви та можливості формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібної торгівлі.

ПОКАЗНИКИ	МАКРОРІВЕНЬ			РЕГІОНАЛЬНИЙ РІВЕНЬ				ОСОБИСТІСНИЙ РІВЕНЬ	
	ЕКОНОМІЧНІ Індекс: ВВП на душу населення; - співвідношення індексів доходів населення та споживчих цін; - частки витрат на освіту у ВВП	ДЕМОГРАФІЧНІ Індекс: - частки економічно активного населення працездатного віку; - структури працездатного населення (статевої, освітньої)	ПРИРОДНО-ІСТОРИЧНІ Індекс: - загального коефіцієнта природного приросту населення (на 1000 населення); - частки витрат на охорону здоров'я у ВВП	ЕКОНОМІЧНІ Індекс співвідношення регіону та України: - ВРП на 1 особу та ВВП на душу населення; - доходів та споживчих цін; - частки витрат на освіту	ДЕМОГРАФІЧНІ Індекс співвідношення регіону та України: - частки економічно активного населення працездатного віку; - структури працездатного населення (статевої, освітньої)	ПРИРОДНО-ІСТОРИЧНІ Індекс співвідношення регіону та України: - коефіцієнта природного приросту населення; - частки витрат на охорону здоров'я	ГАЛУЗЕВІ показники та індекси: - рентабельність діяльності підприємств торговельної галузі; - частки збиткових підприємств	Індекс: - співвідношення зарплати в торгівлі в Харківській області до загального рівня галузі в Україні; - частки витрат домогосподарств на освіту; - частка домогосподарств із середнім грошовим доходом на одну душу населення у місяць, нижчим за прожитковий мінімум	
	ОЦІНКА ВПЛИВУ ЧИННИКІВ НА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА ПРТ								
	ЕКОНОМІЧНІ - товарооборот; - рентабельність товарообороту; - коефіцієнт плінності персоналу	ДЕМОГРАФІЧНІ - загальна чисельність працюючих; - частка працівників з вищою освітою та тих, що підвищили кваліфікацію; - середній стаж роботи на підприємстві; - співвідношення чоловіків та жінок			ІНТЕНСИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПРАЦІ - товарооборот на одного працюючого та одного торгово-оперативного працівника; - співвідношення темпів зміни продуктивності праці та середньої зарплати			МОТИВАЦІЙНІ - середньомісячної зарплати одного працівника АУП та одного торгово-оперативного працівника; - частка фонду зарплати в товарообороті	
	ВНУТРІШНІ ЧИННИКИ								

Рис. 1. Система показників оцінки впливу чинників на формування людського фактора підприємств роздрібної торгівлі

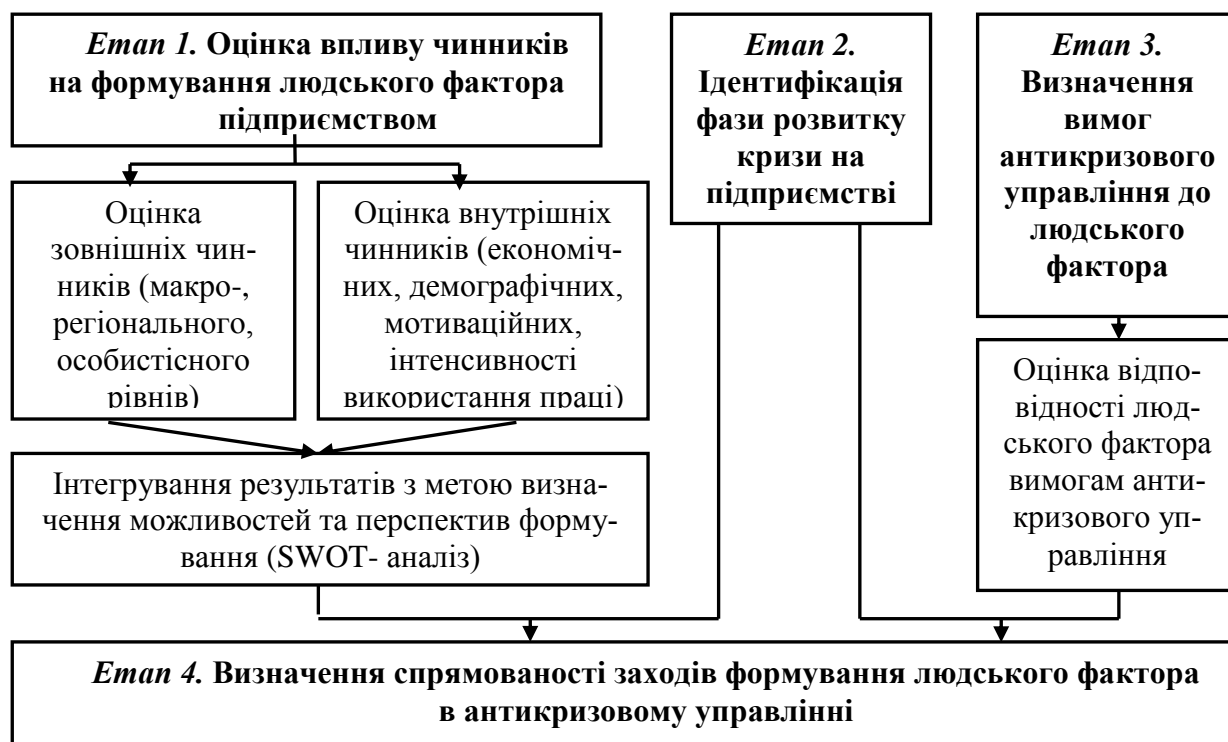


Рис. 2. Структурно-логічна схема методичного підходу до обґрунтування спрямованості заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібної торгівлі

За розробленою методикою визначено спрямування заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні на прикладі репрезентативної вибіркової сукупності підприємств роздрібної торгівлі м. Харкова, які здійснюють реалізацію переважно продтоварів. У межах вибіркової сукупності підприємств роздрібної торгівлі виділено дві групи: підприємства мереж національного та регіонального рівнів (8 суб'єктів господарювання) і підприємства немережні – 15 підприємств роздрібної торгівлі м. Харкова.

За результатами дослідження впливу зовнішніх чинників встановлено таке: наявність глибокої демографічної та соціально-економічної кризи, яка має довгостроковий характер (2000-2009 рр.); недостатність державного впливу на формування людського фактора; обмежені можливості підприємств, домогосподарств і окремих індивідуумів самостійно формувати людський фактор.

За результатами оцінки внутрішніх чинників за період 2006-2009 рр. виявлено особливості в формуванні людського фактора на підприємствах роздрібної торгівлі різних груп: мережні підприємства мають більші можливості, а немережні створюють кращі умови для закріплення персоналу та залучають персонал із вищим рівнем освіти.

Позиціонування суб'єктів господарювання вибіркової сукупності за результатами інтегрування чинників впливу на формування людського фактора та визначення фази розвитку кризи на цих підприємствах роздрібної торгівлі дозволило виявити проблемні місця, які потребують уваги під час розробки заходів формування людського фактора підприємств роздрібної торгівлі (рис. 3).

Потенційна криза (перша фаза)	7	11	14	16
Латентна (прихована) криза (друга фаза)	4	8	12	15
Зворотна криза (втрата платоспроможності) (третья фаза)	2	5	9	13
Незворотна криза (поглиблення кризи) (четверта фаза)	1	3	6	10
	Загрози / Слабкі сторони (З-СЛ)	Можливості / Слабкі сторони (М-СЛ)	Загрози / Сильні сторони (З-СС)	Можливості / Сильні сторони (М-СС)

Позначки: - - ► необхідний напрям руху; —► рух підприємства з 2006 р. до 2009 р.

Рис. 3. Результати оцінки чинників впливу на формування людського фактора в антикризовому управлінні в першій групі підприємств роздрібної торгівлі

Оцінка відповідності людського фактора вимогам антикризового управління виявила значні розбіжності між превалюючими властивостями щодо людського фактора та вимогами антикризового управління у переважній частині підприємств обох груп (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення відповідності властивостей людського фактора до специфічних вимог антикризового управління в першій групі підприємств роздрібної торгівлі

Вимоги антикризового управління	Превалюючі властивості людського фактора на підприємстві №							
	1	2	3	4	5	6	7	8
У керівників								
На першій фазі розвитку кризи								
На другій фазі розвитку кризи								
На третій фазі розвитку кризи								
На четвертій фазі розвитку кризи								
У торгово-оперативного персоналу								
На першій фазі розвитку кризи								
На другій фазі розвитку кризи								
На третій фазі розвитку кризи								
На четвертій фазі розвитку кризи								

Позначки: ■ людський фактор повністю відповідає наявній фазі розвитку кризи на підприємстві; □ людський фактор не відповідає наявній фазі розвитку кризи на підприємстві.

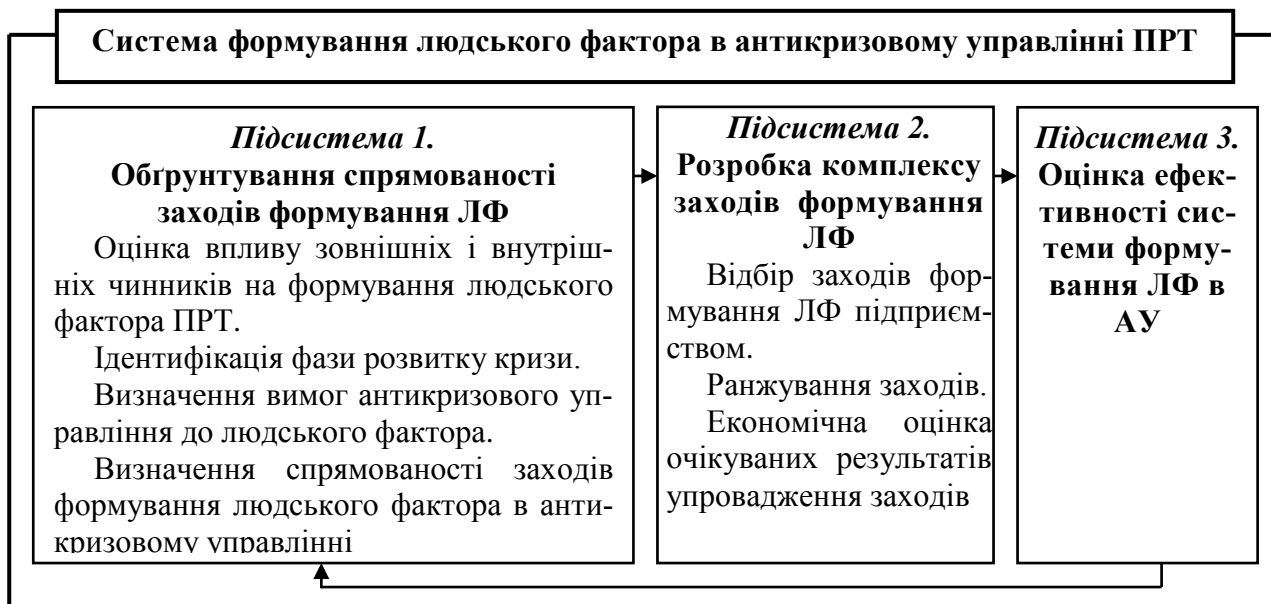
Апробація запропонованої методики довела її дієвість та можливість реалізації у практичній діяльності підприємств роздрібної торгівлі різних форматів завдяки системності та комплексності (поєднання показників оцінки зовнішніх і внутрішніх чинників, проведення діагностики фінансової кризи тощо); надала

можливість оцінювати характер впливу певних чинників на формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі на основі причинно-наслідкових зв'язків; візуалізації спрямованості формування людського фактора та простоти застосування.

Запропоновану методика доцільно використовувати і як складову формування людського фактора, і як самостійний інструмент оцінки чинників формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі.

У третьому розділі «Розробка методичного забезпечення формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі» обґрунтовано систему формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі; запропоновано методичний підхід до оцінки ефективності системи формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі; здійснено формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі м. Харкова.

Формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємством є окремою теоретико-методичною проблемою, для розв'язання якої обґрунтовано застосування методичних підходів, що базуються на використанні індексних, кількісних та якісних показників, базових засадах мультиплікативної теорії, матричних, економіко-статистичних та експертних методів, на принципах комплексності, системності, цілеспрямованості, синтезу статичних та динамічних оцінок тощо. Це дозволило розробити систему формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі (рис. 4).

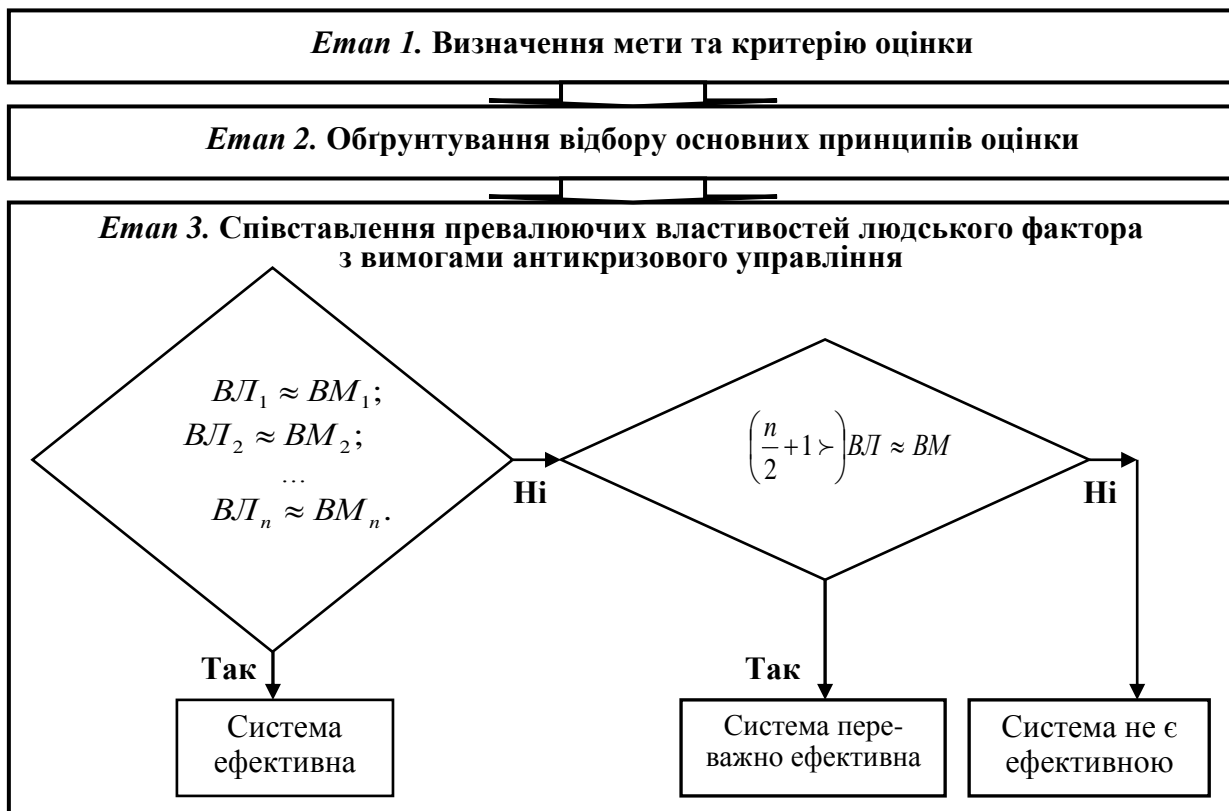


Позначки: АУ – антикризове управління;

ЛФ – людський фактор.

Рис. 4. Система формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі

Ця система відображає чітку мету (досягнення відповідності до вимог антикризового управління щодо властивостей людського фактора), базується на сукупності обґрунтованих принципів (відкритості, цілісності, інтегративності, ієрархічності, відповідності тощо), складається з таких підсистем: обґрунтування спрямованості заходів формування людського фактора, розробка комплексу заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні, оцінка ефективності цієї системи – та дозволяє формувати необхідні властивості людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі за окремими категоріями персоналу та фазами кризи. У межах кожної підсистеми здійснюється певна послідовність дій: перша – оцінка впливу чинників на формування людського фактора підприємствами роздрібною торгівлі, ідентифікація фази розвитку кризи на підприємстві, визначення вимог антикризового управління щодо існуючої фази розвитку кризи, визначення спрямованості заходів; друга – відбір заходів формування людського фактора підприємством із загальної сукупності відповідно до обґрунтованого спрямування, визначення пріоритетності обраних заходів шляхом ранжування на основі застосування методу аналізу ієрархій, оцінювання очікуваних результатів від упровадження заходів за їх значущістю шляхом розрахунку мультиплікативних моделей двох видів відповідно до повторюваності їх упровадження (з одиничним початковим імпульсом та з імпульсом, що постійно відновлюється); третя – оцінка ефективності системи формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємством на основі розробленого методичного підходу (рис. 5).



Позначки: $VL_{1,2,\dots,n}$ – певна властивість людського фактора; $VM_{1,2,\dots,n}$ – певна вимога антикризового управління до властивостей людського фактора; \approx – відповідність властивостей вимогам; n – кількість властивостей і вимог.

Рис. 5. Структурно-логічна схема методичного підходу до оцінки ефективності системи формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі

Оскільки людський фактор підприємства є результатом ефективної реалізації необхідної сукупності заходів формування, то саме ступінь реалізації всієї сукупності заходів визначає рівень антикризового управління. Базуючись на такій позиції щодо формування людського фактора, обґрунтовано основні складові методичного підходу до оцінки ефективності системи формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі (рис. 5: встановлено мету (визначення ефективності формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі); обґрунтовано критерій (відповідність превалюючих властивостей людського фактора до специфічних вимог антикризового управління підприємствами роздрібною торгівлі) та сукупність принципів (загальних: цілеспрямованості, системності, комплексності, узгодженості, об'єктивності, гнучкості, ієрархічної структурованості; специфічних: динамічності, адаптивності, простоти засобів обробки інформації, доступності інформаційного забезпечення, визначення і усунення суперечностей між потребами різних категорій працівників) й методів оцінки (експертний, порівняльний та ін.).

Результати апробації розробленого методичного інструментарію на підприємствах роздрібною торгівлі вибіркової сукупності дозволили довести, що запропонований методичний підхід до оцінки ефективності системи формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі дає можливість системно та послідовно оцінювати, наскільки запропоновані заходи формування людського фактора задовольняють специфічні вимоги антикризового управління, тобто оцінити результати розробки та впровадження системи загалом або її окремих заходів за певний період часу.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення науково-прикладного завдання розробки методичного інструментарію формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі.

1. У результаті дослідження еволюції економічної теорії визначено трансформацію змісту праці, яка відбулася під впливом соціально-економічних, техніко-технологічних змін та інших чинників, що визначило необхідність впровадження поняття «людський фактор». Він синтезує в собі сукупність властивостей людини до праці, стан яких на сучасному етапі розвитку світової економіки стає основним чинником економічного зростання країн, підприємств, індивідів. На основі систематизації властивостей людини та представленого розуміння сутності людського фактора і його формування класифіковано властивості за ознаками людини (біологічної, соціальної, економічної) та заходи за ознаками функціонального спрямування (економічні, соціальні, виховні, педагогічні, організаційні, психологічні, техніко-технологічні).

2. Аналіз розвитку теорії та накопиченого досвіду антикризового управління дозволив визначити взаємоузгоджені етапи антикризового управління (випередження і попередження кризи, боротьба з кризою та усунення її наслід-

ків), його цілі, що відповідають фазам розвитку кризи на підприємстві (потенційна, латентна, зворотна, незворотна), стилі (проактивне, активне, реактивне антикризове управління) і антикризові заходи (превентивні, екстрені).

3. Шляхом дослідження специфічних вимог антикризового управління відносно властивостей до праці встановлено, що людський фактор в антикризовому управлінні являє собою сукупність таких властивостей персоналу, які дозволяють задовольняти ці вимоги, та доведено, що формування людського фактора є невід'ємною підсистемою антикризового управління підприємства, яка складається з сукупності заходів впливу на властивості персоналу. Таке розуміння сутності людського фактора в антикризовому управлінні дозволило виокремити і класифікувати специфічні вимоги та відповідні їм заходи формування для кожної фази розвитку кризи й особливостей функціональної участі керівників та торгово-оперативного персоналу підприємств роздрібною торгівлі.

4. Ураховуючи галузеві особливості діяльності підприємств роздрібною торгівлі та базуючись на результатах дослідження теоретичних підходів до систематизації зовнішніх і внутрішніх чинників впливу на формування людського фактора в антикризовому управлінні, обґрунтовано їх систематизацію, відповідно до якої виокремлено показники оцінки та розроблено методику оцінювання за визначеною послідовністю етапів: оцінка зовнішніх чинників впливу на кожному рівні (макро-, регіональному, особистісному) та внутрішніх чинників за виділеними напрямками (економічні, демографічні, мотиваційні та інтенсивності використання праці); визначення фази розвитку кризи та відповідні їй вимоги антикризового управління для окремих категорій персоналу; визначення спрямування заходів формування людського фактора.

5. У результаті оцінки зовнішніх чинників впливу на формування людського фактора підприємствами торгівлі за 2000-2009 рр. встановлено обмеженість державного впливу на формування людського фактора за всіма рівнями; проведено дослідження за 2006-2009 рр. впливу внутрішніх чинників на формування людського фактора в антикризовому управлінні на прикладі репрезентативної вибіркової сукупності мережних та немережних підприємств роздрібною торгівлі м. Харкова, що переважно реалізують продовольчі товари; визначено основні тенденції й особливості, які полягають у тому, що мережними підприємствами створюються кращі умови для формування людського фактора, а немережні підприємства більше акцентують увагу на закріпленні кадрів та залученні персоналу з вищим рівнем освіти.

6. За допомогою розробленого методичного підходу до визначення спрямованості заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні, який ґрунтується на виокремленій сукупності загальних і специфічних принципів і методів та включає реалізацію певних етапів (оцінка впливу чинників на формування людського фактора підприємством; ідентифікація фази розвитку кризи; визначення вимог антикризового управління до людського фактора відносно виділеної фази кризи та оцінка його відповідності цим вимогам

для керівників та торгово-оперативного персоналу; визначення спрямованості заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні), відібрано заходи формування людського фактора для мережних та немережних підприємств роздрібною торгівлі вибіркової сукупності.

7. Ураховуючи складність зв'язків між виділеними елементами системи формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі, ґрунтуючись на принципах побудови систем та враховуючи галузеві особливості підприємств роздрібною торгівлі, розроблено систему формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібною торгівлі, яка складається з окремих підсистем (оцінка чинників впливу на властивості щодо людського фактора, розробка комплексу заходів формування людського фактора, оцінка ефективності системи формування людського фактора в антикризовому управлінні), у межах кожної з яких обґрунтовано послідовність етапів дій, що дозволяє здійснити оцінку доцільності впровадження необхідних заходів.

8. У результаті дослідження існуючих концептуальних підходів до сутності ефективності доведено доцільність застосування цільового підходу до оцінки ефективності системи формування людського фактора в антикризовому управлінні. На його основі, враховуючи взаємозв'язок виділених елементів цієї системи, обґрунтовано методичний підхід до оцінки ефективності цієї системи, в межах якого визначено мету, принципи, критерій, методи та послідовність етапів оцінки. Застосування розробленого методичного підходу дозволяє однозначно ідентифікувати цю систему як ефективну – у разі відповідності всіх властивостей до встановленим вимогам антикризового управління; як переважно ефективну – при відповідності більшої частини властивостей; як неефективну – за відсутності вищенаведених положень.

9. Практична апробація запропонованого методичного інструментарію формування людського фактора на мережному підприємстві СУАП «Європоль» ТОВ з вибіркової сукупності підприємств роздрібною торгівлі м. Харкова засвідчила, що він дозволяє системно, послідовно, обґрунтовано розробляти та впроваджувати систему формування людського фактора або її окремих заходів, за рахунок чого розв'язувати проблеми кадрового забезпечення антикризового управління підприємствами роздрібною торгівлі.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях

1. Забродська Г. І. «Людський фактор» в понятійному апараті сучасної економічної теорії / Г. І. Забродська // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг : зб. наук. пр. – Харків : ХДУХТ, 2007. – Вип. 1 (5) : у 2 ч. Ч. 1. – С. 437 – 446.

2. Забродська Г. І. Основи управління «людським фактором» в системі антикризового управління підприємства / Г. І. Забродська // Вісник національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2008. – №50. – С. 41 – 49.

3. Забродська Г. І. Особливості формування людського фактора антикризового управління підприємством / Г. І. Забродська // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг : зб. наук. пр. – Харків : ХДУХТ, 2008. – Вип. 2 (8) : у 2 ч. Ч. 1. – С. 354 – 364.

4. Забродська Г. І. Наукові основи визначення механізму формування «людського фактора» антикризового управління підприємства роздрібною торгівлі / Г. І. Забродська // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2009. – Вип. 249: В 6 т. Т. IV. – С. 856 – 868.

5. Забродська Г. І. Методика створення механізму формування «людського фактора» антикризового управління на підприємствах роздрібною торгівлі / Г. І. Забродська // Економічний простір : зб. наук. пр. – Дніпропетровськ : ПДАБА. – 2009. – №28/2. – С. 241 – 247.

6. Забродська Г. І. Інтегральна оцінка стану формування «людського фактора» на підприємствах роздрібною торгівлі на основі методу аналізу ієрархій / Г. І. Забродська // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг : зб. наук. пр. – Харків : ХДУХТ, 2009. – Вип. 1 (9) : у 2 ч. Ч. 1. – С. 406 – 416.

7. Забродська Г. І. Застосування мультиплікативних моделей у механізмі формування «людського фактора» антикризового управління на підприємствах роздрібною торгівлі / Г. І. Забродська // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг : зб. наук. пр. – Харків : ХДУХТ, 2009. – Вип. 2 (10) : у 2 ч. Ч. 1. – С. 389 – 397.

8. Забродська Г. І. Людський фактор на підприємствах роздрібною торгівлі / Г. І. Забродська // СХІД. – 2010. – №1(101). – С. 69-74.

9. Забродська Г. І. Технологія формування людського фактора антикризового управління на підприємствах роздрібною торгівлі / Г. І. Забродська // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг : зб. наук. пр. – Харків : ХДУХТ, 2010. – Вип. 1 (11) : у 2 ч. Ч. 1. – С. 306 – 315.

10. Забродська Г. І. Розробка методичного інструментарію аналізу умов формування людського фактора антикризового управління підприємств роздрібною торгівлі / Г. І. Забродська // СХІД. – 2010. – №5(105). – С. 27 – 33.

Тези доповідей конференцій

11. Забродська Г. І. Новітні підходи до визначення поняття «людський фактор» / Г. І. Забродська : матер. міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 40-річчю ХДУХТ [«Стратегічні напрямки розвитку підприємств харчових виробництв, ресторанного господарства і торгівлі»] (Харків, 17 жовтня 2007 р.) / МОН, ХДУХТ. – Харків : ХДУХТ, 2007. – Ч. 2. – С. 28 – 29.

12. Забродська Г. І. Стратегічні й тактичні заходи людського фактора антикризового управління підприємства / Г. І. Забродська : тези докл. междунар. науч.-практ. конф. [«Управленческие аспекты повышения национальной конкурентоспособности»] (Симферополь, 4-7 октября 2007 г.) / МОН, ВШМ, КІБ. – Симферополь : издательский центр Крымского института бизнеса, 2007. – С. 44 – 46.

13. Забродська Г. І. Структурування чинників кризового впливу на формування «людського фактора» підприємств роздрібної торгівлі / Г. І. Забродська : тези доп. всеукр. наук.-практ. конф. [«Розвиток наукової думки - 2008»] (Миколаїв, 10 жовтня 2008 р.) / МОН, НУК. – Миколаїв : НУК, 2008. – Т. 5. – С. 112-115.

14. Забродська Г. І. Чинники макросередовища щодо кризового впливу на формування «людського фактора» підприємства / Г. І. Забродська : матер. міжнар. наук.-практ. конф. [«Стратегічні напрямки розвитку підприємств харчових виробництв, ресторанного господарства і торгівлі»] (Харків, 19 листопада 2008 р.) / МОН, ХДУХТ. – Харків. : ХДУХТ, 2008. – С. 63-64.

15. Забродська Г. І. Людські ресурси в контексті розвитку людського фактора антикризового управління підприємства / Г. І. Забродська : тези доп. міжвуз.наук.-практ. конф. [«Соціально-економічні наслідки та стратегія реформування економіки України»] (Львів, 15 квітня 2008 р.) / МОН, ЦССТУ, ЛКА. – Львів : ЛКА, 2008. – С. 189-192.

16. Забродська Г. І. Аналіз дестабілізуючих чинників формування «людського фактора» підприємств роздрібної торгівлі Харківського регіону / Г. І. Забродська : тези доп. міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасні проблеми ефективності інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств» (Харків, 4-5 березня) / МОН, ХДТУБА. – Харків: ХДТУБА, 2009 р. – Т. 2. – С. 50-52.

17. Забродська Г. І. Оцінка стану формування «людського фактора» антикризового управління на підприємствах роздрібної торгівлі з використанням SWOT-аналізу / Г. І. Забродська /: матер. міжвуз. наук.-практ. конф. [«Сучасні парадигми інноваційного розвитку України»] / (Харків, 29 квітня 2009 р.) / МОН, ПВНЗ ХІНЕМ – Харків: ХІНЕМ, 2009. – С. 12-14.

АНОТАЦІЯ

Забродська Г.І. Формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібної торгівлі. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський державний університет харчування та торгівлі, Харків, 2011.

Дисертацію присвячено розвитку теоретико-методичних положень та розробці практичних рекомендацій щодо формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібної торгівлі.

Уточнено зміст поняття «людський фактор в антикризовому управлінні підприємством» та удосконалено такі класифікації: властивостей людського фактора; заходів формування людського фактора підприємства; специфічних вимог антикризового управління до людського фактора підприємств роздрібної торгівлі за фазами розвитку кризи та категоріями персоналу. Запропоновано систему показників оцінки впливу зовнішніх і внутрішніх чинників на формування людського фактора підприємствами роздрібної торгівлі. Розроблено

методичні підходи до визначення спрямованості заходів формування людського фактора підприємствами роздрібної торгівлі та оцінки ефективності системи формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібної торгівлі. Обґрунтовано систему формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами роздрібної торгівлі.

Ключові слова: людський фактор, антикризове управління, підприємство роздрібної торгівлі, властивості, заходи, чинники, система формування людського фактора, вимоги антикризового управління.

АННОТАЦІЯ

Забродская А.И. Формирование человеческого фактора в антикризисном управлении предприятиями розничной торговли. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Харьковский государственный университет питания и торговли, Харьков, 2011.

Диссертация посвящена развитию теоретико-методических положений и разработке практических рекомендаций формирования человеческого фактора в антикризисном управлении предприятиями розничной торговли.

В первом разделе работы обобщены теоретические положения, раскрывающие сущность понятия «человеческий фактор», что, с учетом определения специфики антикризисного управления, позволило уточнить определение понятия «человеческий фактор антикризисного управления предприятием». На основе результатов исследования подходов к систематизации свойств человеческого фактора обоснована их классификация с выделением признаков человека биологического (физические и умственные свойства), социального (коллективные и личностные свойства) и экономического (свойства работника и собственника рабочей силы). Основываясь на сущности формирования человеческого фактора, определены и классифицированы такие мероприятия формирования человеческого фактора в антикризисном управлении, как экономические, социальные, воспитательные, педагогические, организационные, психологические, технико-технологические. Доказано, что формирование человеческого фактора является неотъемлемой подсистемой антикризисного управления, где выдвигаются специфические требования к свойствам человеческого фактора, которые классифицированы в соответствии с выделенными признаками человеческого фактора и группами мероприятий по фазам развития кризиса и основным категориям персонала предприятия розничной торговли (руководители, торговло-оперативный персонал).

Во втором разделе работы на основе проведенной систематизации факторов формирования человеческого фактора разработана система показателей их оценки в соответствии с выделенными макро-, региональным, личностным уровнями внешних факторов и групп показателей оценки внутренних факторов (экономических, демографических, мотивационных, интенсивности использо-

вания труда). Разработан и обоснован методический подход к определению направленности мероприятий формирования человеческого фактора в антикризисном управлении, который основывается на выделенной совокупности общих и специфических принципов, определенных методах и предусматривает реализацию таких этапов: 1) оценка влияния факторов на формирование человеческого фактора; 2) идентификация фазы развития кризиса на предприятиях розничной торговли; 3) определение требований антикризисного управления к человеческому фактору в соответствии с выявленной фазой кризиса; 4) определение направленности мероприятий формирования человеческого фактора в антикризисном управлении. Его практическая апробация позволила провести аналитическое исследование выборочной совокупности предприятий розничной торговли г. Харькова, в результате чего выявлены проблемные места, резервы и возможности формирования.

В третьем разделе работы обоснованы методические и практические аспекты разработки системы формирования человеческого фактора в антикризисном управлении предприятиями розничной торговли на основе выделения взаимосвязанных элементов (свойств человеческого фактора, мероприятий формирования, факторов влияния, требований антикризисного управления к человеческому фактору) и отдельных подсистем: определение направленности мероприятий формирования человеческого фактора; разработка комплекса мероприятий формирования человеческого фактора; оценка эффективности системы формирования человеческого фактора в антикризисном управлении. Разработан методический подход к оценке эффективности данной системы, в рамках которой определена цель, обоснован критерий (соответствие преобладающих свойств человеческого фактора предприятия специфическим требованиям антикризисного управления), выделена совокупность общих и специфических принципов и методов. Для практической реализации данного методического подхода предложена общая последовательность оценки эффективности в виде алгоритмической последовательности этапов ее проведения: определение цели, критерия и основных принципов оценки; сравнение преобладающих свойств человеческого фактора с требованиями антикризисного управления; определение возможностей приведения свойств человеческого фактора в соответствие с требованиями антикризисного управления; внесение корректив в систему формирования человеческого фактора.

Апробация предложенного методического инструментария показала, что его использование позволяет системно и последовательно оценивать разработанную систему мероприятий формирования человеческого фактора и удовлетворять требования антикризисного управления.

Ключевые слова: человеческий фактор, антикризисное управление, предприятие розничной торговли, свойства, мероприятия, факторы, система формирования человеческого фактора, требования антикризисного управления.

ANNOTATION

Zabrodskaya Anna. Formation of human factor in anti-recessionary management of retail business. – Manuscript.

Dissertation for the degree of Candidate Science in Economics with a specialization in 08.00.04 – economics and management of enterprises (by the types of economic activities). – Kharkov State University of Food Technology and Trade, Kharkov, 2011

Dissertation was devoted to the development of theoretical and methodical statements and practical guidelines recommendation elaboration to human factor in anti-recessionary management of retail business.

Concept of “human factor” was clarified and following points were been improved: classifications of human factor properties; measures forming human factor of enterprise; specific requirements of anti-recessionary management to the human factor of retail business in accordance to grades and crises development stage. System of estimating internal and external indices, effecting on the formation of human factor by retail business was proposed. Methodological approaches were developed as follows: to determine trends of measures in formation of human factor by retail enterprises; efficiency estimation of human factor establishment during anti-recessionary management of retail business. System of human factor formation in anti-recessionary management of retail business was proved.

Key words: human factor, anti-recessionary management, retail business, properties, measures, factors, system of human factor formation, requirements of anti-recessional management.

Відповідальний за випуск – М.В. Чорна

Підп. до друку 20.05.11 Формат 60×90^{1/16}. Папір офсет. Друк офсет.
Обл. вид. арк. 1,0. Умовн. друк. арк. 1,1. Тираж 100 прим. Зам. №

ТОВ «Видавництво «Форт»
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців
ДК №333 від 09.02.2001р.
6103, м. Харків, а/с 10325. Тел. (057)714-09-08
