

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА

*Д.А. Буковський., студент
О.М. Козакова, к. е. н., доцент
Одеський національний політехнічний університет*

Успішність управління персоналом підприємства визначається багатьма факторами. Серед них важливими є психологічні аспекти управління.

Управління з психологічної точки зору – це діяльність, спрямована на створення ефективного середовища для праці людей. Це процес взаємодії керівника з іншими людьми щодо забезпечення активної скоординованої участі усіх у досягненні поставленої мети. Така діяльність передбачає вплив психології окремої людини та групи на процес управління і, навпаки, вплив управлінських відносин на психологію окремої людини та групи [1].

В цьому плані постать керівника має вирішальне значення для ефективного управління. Успіх його праці напряму пов'язаний з вмінням працювати з людьми та захоплювати їх своїми ідеями. Керівник має бути компетентним не тільки в сфері управлінських функцій, обумовлених специфікою підприємства, але і в сфері «людських відносин». Його сила в знаннях психологічних аспектів роботи з людьми, використанні форм і методів, які б визначали його авторитет та репутацію. Далеко не кожен менеджер розуміється, якими психологічними елементами в управлінні слід користуватися. Лише кваліфікований та досвідчений керівник знає, що накази та «культ лідера» ніяк не призведуть до бажаного результату.

Успіх в роботі керівника має базуватися на таких постулатах як «гуманістичні заповіді» менеджера [2, с 284-285]. Основними з них є:

– знання. Керівнику потрібно завжди знати більше працівників, якими він керує. Знання природи людської натури, потреб людей, їх інтересів, мотивів, цілей, вміння розбиратися в хитросплетіннях манер поведінки – все це професійні якості, якими повинен володіти сучасний керівник;

– довіра. Головним у спілкуванні менеджера з людьми є завоювання довіри людей. Без довіри неможливо бути професійним керівником, це морально-психологічна основа його авторитету;

– інтелектуальний потенціал. Управлінський успіх менеджера в значній мірі визначається конкурентоспроможністю та інноваційністю його ідей. Вони можуть бути ефективно реалізовані лише тоді, коли кожен робітник колективу буде до них причасним (підтримувати, сприяти, впроваджувати). Введення в обіг інтелектуального потенціалу людей є показником професійної майстерності менеджера.

Зазначені елементи є психологічним інструментарієм, який має повсякденно використовувати керівник для ефективного включення членів колективу до процесу виробництва та його результату.

Створення ефективного середовища для праці людей обумовлює, передусім, необхідність формування належного соціально-психологічного клімату в колективі. Адже психологічний клімат будь-якої організації – це настрій трудового колективу, його відносно стійкий психологічний стан, що відображає особливості його життєдіяльності, моральну атмосферу та відносини між співробітниками в колективі [3, с. 50-56].

Ефективним засобом впливу на поведінкову діяльність людей має бути відповідна система стимулів до праці. Керівнику слід враховувати мотивацію людей, яка є тією рушійною силою, що базується на задоволенні певних потреб, примушує людину діяти з максимальними зусиллями для досягнення певних цілей. Універсальних стимулів мотивації до праці не існує, але їх можна віднайти, якщо поставити у центр філософії управління людину з її прагненнями і бажаннями, талантами та прихованими можливостями.

Формування ефективної системи управління персоналом неможливо без врахування первинного складу колективу: професійної кваліфікації робітників, стажу їх роботи, освіти, віку, навіть статевої приналежності. Так, жінки більш конформні, обережні, ніж чоловіки. Люди похилого віку менш швидко реагують на інновації. Молодь легко засвоює все нове. Більш активні люди з високим рівнем освіти, з гнучким мисленням, люди комунікабельні, незалежні, з високим інтелектуальним потенціалом [4, с. 106].

Використання психологічних аспектів управління є по суті інноваційною складовою менеджменту. Інноваційна діяльність, як ніяка інша, ґрунтується на розкритті глибинних властивостей людської особистості, творчих інтелектуальних можливостей кожної людини [5, с. 80-87].

Отже, концентрація уваги керівників на психологічних аспектах управління створює умови не тільки для успішного досягнення спільної кінцевої мети

виробництва, але і для повної трудової віддачі працівників, розвитку їх творчої активності та задоволення фізичних і духовних потреб.

Список використаних джерел

1. Психологія управління // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>
2. Шепель В.М. Профессия имиджмейкер / В.М.Шепель. – Ростов н/Д: Фенікс, 2008. – 523 с.
3. Терехова Т.А., Вишневська Н.Є., Бабкіна Е.В. Соціальні ролі новаторського типу і динаміка їх формування // Психологія в економіці і управлінні. – 2010. – № 1 (3). – С. 50-56.
4. Керанчук Т.Л. Концепція вартісно-орієнтованого управління підприємством та можливості її адаптації в Україні / Т. Л. Керанчук // Фінанси України. – 2011. – № 7. – С. 104–114.
5. Измайлова, К. Обґрунтування економічних рішень щодо підвищення ефективності проектів на передінвестиційній стадії / К. Измайлова // Економіка України. – 2011. – № 10. – С. 79–87.

БЕНЧМАРКІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

А.М. Вакуленко, студентка

О.С. Максимчук, доцент

Дніпровський національний університет ім. О. Гончара

Впровадження інновацій українськими підприємствами є необхідною умовою забезпечення їх конкурентоспроможності на внутрішньому ринку та вагомим кроком у напрямку виходу на міжнародний ринок. У зв'язку з цим перед підприємствами постає питання вибору найбільш результативного інструментарію управління інноваційною діяльністю, методів ефективного використання інноваційного потенціалу, формування шляхів підвищення інноваційної активності. Одним із таких напрямів може стати застосування технології бенчмаркінга, що нині є потужним і ефективним методом стратегічного менеджменту і маркетингу, одним із найпопулярніших методів інноваційного управління підприємством [1, с. 90].