

УДК 334.021

*Йоанна Шидло, D.Sc., факультет Інженерії менеджменту
Білостоцька політехніка*

*Гунченко М.В., доцент кафедри менеджменту і логістики, к.е.н.,
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»,
ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2488-6566>, Gunchenko_m@ukr.net*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Анотація. В статті розглянуто психологічні особливості реалізації сучасних моделей управління підприємством. Зазначено, що в сучасних умовах процеси формування та реалізації моделей управління мають враховувати психологічні аспекти адаптації особистості всіх учасників процесу. Зокрема, мова йде про зниження тиску таких соціально-психологічних феноменів як: психологічна установка і готовність до нового, інноваційна сприйнятливність, психологічний бар'єр, адаптація до змін, схильність до ризику в умовах невизначеності, професійний стрес. Зроблено висновок, що соціально-психологічні методи управління можуть виступати регуляторами не тільки соціальних, психологічних, ідеологічних та етичних відносин, але й сприяти психологічній адаптації всіх членів колективу до реалізації сучасних моделей управління.

Ключові слова: модель управління, психологічні методи управління, адаптація особистості, схильність до ризику, професійний стрес.

UDC 334.021

*Joanna Szydło, D.Sc., Faculty of Engineering Management
Bialystok University of Technology*

*Hunchenko M.V., Associate Professor,
Department of Management and Logistics, Candidate of Economic Sciences,
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University,
ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2488-6566>, Gunchenko_m@ukr.net*

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF IMPLEMENTATION OF THE MODERN MODEL OF ENTERPRISE MANAGEMENT

Abstract. The article discusses the psychological peculiarities of realizing the current models of managing business. It is indicated that in the ordinary minds, process the form and the implementation models to control the possibility of taking into account the psychological aspects of adaptation of all the participants in the process. Zokrem, how can I tell you about the lowering grip of such social and psychological phenomena, such as: psychological attitude and readiness for the new, innovative attitude, psychological bar, adaptation to advance, lack of understanding in mind. The bench has been tested, and the social-psychological methods of management can be controlled by regulators of not only social, psychological, ideological and ideological ones, but also the psychological adaptation of all members of the model team.

Keywords: management model, psychological methods of management, adaptation of special features, flexibility to professionalism, professional stress.

Умови стрімкого розвитку сьогодення вимагають створення, поширення та впровадження нововведень та передового досвіду у всі сфери діяльності підприємства. Процеси формування та реалізації сучасних моделей управління підприємства в повному обсязі зачепують внутрішнє, психічне життя всіх людей, які стають безпосередньо задіяними у нововведеннях. Це призводить до необхідності постійної адаптації кожної особистості до умов новизни. Причому адаптації в умовах нестабільного зовнішнього середовища підприємства та постійно зростаючого навантаження на кожного окремого учасника цього

процесу. Таким чином, формування та реалізація сучасних моделей управління підприємством є нерозривно пов'язаним з психологічними умовами в колективі, адже вони не можуть бути відірваними від людей та їх відносин.

Стрімкий розвиток, інновації, формування нових моделей управління приносять не тільки позитивний ефект для підприємства в цілому. Ці процеси супроводжуються негативними впливами на психологічний стан працівників, що проявляється в тривозі, оборонному настрої, втрати самоповаги і інших проявах, а також підвищенні напруженості у взаєминах між членами колективу, підвищенні конфліктності, а внаслідок чого збільшенні плинності кадрів, а також до загальмування процесів нововведень [1].

Знання психологічних особливостей, що супроводжують процеси релаксації сучасних моделей управління підприємством, своєчасне включення цих знань в управління впровадженням нововведень - гарантія успішності не тільки керівника в умовах організації інноваційного процесу, а й запорука позитивного результату, від впровадження передового досвіду, спрямованого на отримання підвищення ефективності роботи [2].

В сучасній науці виділяють основні соціально-психологічні феномени, які супроводжують процеси реалізації нових моделей управління підприємством: «психологічна установка і готовність до нового» (А.Л. Журавльов, Б.Д. Паригін, О.С. Советова) або «інноваційна сприйнятливність» (М.Г. Дебольський і ін.), поняття «психологічний бар'єрів» (Л.М. Підлісна, В.В. Мислицький і ін.), «адаптація до змін, що відбуваються» (О.С. Советова).

Основна психологічна особливість реалізації сучасних моделей управління підприємством полягає в наявності вираженого професійного стресу. Причому професійний стрес може мати як продуктивну, так і деструктивну форму. Якщо негативні прояви професійного стресу у працівників стають вираженими, то ефективність будь-якої моделі управління буде суттєво зниженою. Вплив діючої на підприємстві моделі управління на конкретні симптоми проявів професійного стресу є опосередкованим перш за все особистим ставленням кожного співробітника як до самої моделі управління, так і до особливостей її реалізації в конкретних умовах. [1].

В свою чергу, особисте ставлення кожного співробітника до сформованої на підприємстві моделі управління, індивідуальна задоволеність методами її реалізації, спрямованість на досягнення визначених результатів, ступінь індивідуальної замученості кожного конкретного співробітника у виробничому процесі впливає на основні компоненти професійного стресу – емоційно-оціночні характеристики, суб'єктивну оцінку комфортності, задоволеність нормами і змістом професійної діяльності.

Якщо ж мова йде про інноваційні моделі управління підприємством, то не можна залишати поза увагою проблему ризику. Нововведення, зміни, інновації в цілому, нерозривно пов'язані з поняттям інноваційного ризику, як наслідку непередбачуваності і невизначеності. Ризик передбачає значну витрату не тільки зусиль і коштів при невизначеному співвідношенні виграшу і втрат, а й високий ступінь психологічної напруги в умовах відсутності гарантованого майбутнього. Проблема ризику має психологічні ознаки, навіть при технічних нововведеннях. Для конкретної людини, особливо керівника, це ситуація взяття на себе відповідальності за здійснення ризикованих управлінських рішень. Схильність до ризику являє собою досить стійку характеристику індивіда і пов'язана з такими особистісними рисами, як імпульсивність, незалежність, прагнення до успіху, схильність до домінування. На ризикову поведінку впливає також і культура і соціальні умови [3, С.69].

Схильність до ризику як риса особистості виражає прагнення людини наражатися на небезпеку, отримуючи при цьому гострі переживання і відчуття. Виразність схильності до ризику пов'язана з поєднанням таких особистісних особливостей, як імпульсивність, екстраверсія, емоційна стабільність, ставлення до комфорту, тривожність, екстернальність та ін. Мірою схильності до ризику може служити ризикованість, що розуміється як властивість пізнавальних стратегій, способів виходу з ситуацій невизначеності [3, С. 70].

Готовність до ризику ґрунтується на придбаних уміннях здійснювати вірні оцінки, приймати і реалізовувати правильні рішення в ситуаціях невизначеності.

Розглядаючи схильність до ризику як особистий фактор загрози для безпеки ергатичних систем, слід уникати спрощених висновків. Схильність до ризику може ґрунтуватися не тільки на бажаннях насолодитися переживаннями небезпеки і задовольнити самолюбство, але й на усвідомленому прагненні до розширення кордонів своїх професійних можливостей і переживань перемоги над небезпекою. У цьому зв'язку постає питання про виправданість прояви схильності до ризику в умовах реалізації сучасних моделей управління, про ті невидимі кордони між виправданою і невиправданою поведінкою в ситуації ризику.

Ризик може виступати й у ролі мотиву. Це буває, зокрема, у тих випадках, коли людина без особливої на те потреби спеціально вибирає небезпечні (з тієї й іншої точки зору) цілі або небезпечні способи їхнього досягнення тільки заради самого ризику і зв'язаних з ним гострих відчуттів. Часом про ризик говорять як про якісь потреби, що виявляються в потязі до небезпеки, властиві людям, схильним до ризику. Утім, можна припустити, що ризикувати і випробувати при цьому радість тією чи іншою мірою властиво узагалі всім людям.

Таким чином, із сказаного випливає, що акт ризику в структурі трудової діяльності зокрема та в процесах реалізації моделей управлінняв цілому може виконувати різні психологічні функції, по-різному в ній виявлятися, по-різному відображатися на її течії і результатах.

Велика роль в реалізації сучасних моделей управління має бути відведена вивченню особистості учасників процесу управління і впливу особистісних якостей на інноваційну диспозицію, або інноваційну готовність (готовність до змін).

М.Г. Дебольський зазначає особистісні якості керівників в сучасних умовах, що мають потенціал щодо успішної реалізації будь-яких моделей управління підприємством, в тому числі і інноваційних: творчі та організаторські здібності, готовність до професійного ризику, прагнення до самоствердження, самореалізації і успіху [4].

С.Р. Яголковській дає поняття інноваційності особистості, яке «може розглядатися як здатність людини сприймати, виділяти, допрацьовувати і впроваджувати нові та оригінальні ідеї. На думку деяких авторів, вона передбачає здатність черпати ідеї ззовні системи і привносити їх всередину її, а також уміння ефективно представляти ці ідеї (Grewal, Mehta, Kardes, 2000). Виділяється ряд особистісних факторів, що впливають на параметри інноваційності людини, серед яких: потреба в стимуляції; прагнення до новизни; чутливість до протиріч, нового досвіду і оригінальним, несхожим на інші стимулам; схильність до ризику; готовність до переробки інформації; незалежність суджень, відкритість досвіду, обізнаність та ін.» [5. С. 394]

Соціально-психологічні методи діють як регулятори соціальних, психологічних, ідеологічних та етичних відносин у колективі. Велика кількість психологічних факторів відображається на результатах праці. Вміння їх враховувати допомагає керівнику цілеспрямовано впливати на окремих працівників і формувати колектив з єдиними цілями. Крім того, для результативного управління колективом необхідно знати моральні і психологічні особливості окремих працівників, соціально-психологічні характеристики окремих груп.

Література

1. Аверьянов Л.Я. Организационная культура управления современных предпринимательских структур. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.i-u.ru/biblio
2. Ильина Н.А. Социально-психологические проблемы внедрения нововведений //Проблемы управленческих нововведений и хозяйственного экспериментирования. – Таллин, 1978. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.asu.ru/cppkp/index.files/icheb.files/innov/.../chapter1.doc
3. Макаренко І.О. Врахування факторів економічного ризику при прийнятті рішень на підприємстві / Макаренко І.О. // Актуальні Проблеми Економіки. - 2007. - №1. - С.69-75.
4. Лекции по психологии, читанные Н. Г. Дебольским студентам С.П.Б.Д. академии в 1885-86 уч. г. — СПб.: типо-лит. С. Ф. Яздовского, 1886 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94>
5. Яголковский С. Р. Психология инноваций : подходы, модели, процессы : монография / С. Р. Яголковский. – М., 2010. – 264 с.