

Н. В. РЕДЬКО, докторант

(Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ)

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ УПРАВЛІННЯ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 6, с. 66–68

У перших рядках своїх "Principles" Альфред Маршалл проголосив, що економіка повинна бути психологічною наукою. З одного боку, вона досліджує багатства, а з іншого — досліджує людину. Людський характер формується у процесі повсякденної праці та під впливом матеріальних ресурсів, що створюються в цьому процесі, причому значно більшою мірою, ніж під впливом інших факторів, за виключенням релігійних.

Вагомим чинником, який визначає сучасну практику управління, є інтерналізація ділових взаємовідносин, що проявляється: по-перше, у постійному зростанні кількості організацій, які здійснюють діяльність за межами своєї країни; по-друге, у діяльності сучасних компаній за умов глобалізації, яка характеризується прискореними темпами зростання прямих інвестицій, створенням спільних підприємств, збільшенням обсягів торгівлі всередині транснаціональних компаній; по-третє, у розширенні соціокультурної сфери, де професійно діють керівники. Вона стає різноманітнішою за завданням і змістом, тому що окрім знання іноземної мови, технології виробництва, структури економічного середовища потрібні навички ідентифікації соціокультурних та етнопсихологічних відмінностей у способі життя, роботі, міжособистісних контактах представників різних культур.

Сучасний етап становлення і розвитку керівника висуває як першочергове завдання створення соціально-психологічної теорії управлінського спілкування і на цій основі забезпечення оптимізації технологій і методик комунікативної підготовки менеджера.

Якщо соціокультурна зумовленість управління полягає у його зв'язках із соціальним середовищем, то етнопсихологічний контекст діяльності суб'єктів управління потребує врахування національно-психологічних особливостей прояву поведінки людей у сфері ділових взаємовідносин.

Система національно-психологічних особливостей передбачає наявність кількох сфер:

- мотиваційної (своєрідність мотивів, спонукальних сил діяльності представників тієї чи іншої національної спільноти);
- інтелектуально-пізнавальної (своєрідність сприйняття й мислення носіїв національної психіки, яка виявляється у наявності специфічних пізнавальних та інтелектуальних властивостей, що стимулюють специфічне світобачення);
- емоційно-вольової (своєрідність емоційних і вольових рис, які впливають на результативність діяльності);
- комунікативно-поведінкової (виявляє відмінності інформаційної і міжособистісної взаємодії спілкування у представників різних національних культур).

Вивчати ці особливості в управлінській діяльності керівника означає:

- обґрунтувати сутність характеристики конкретної управлінської культури;
- бачити насамперед її національну специфіку;
- зважати на те, що своєрідність національної психології того чи іншого народу виявляється не в яких-небудь неповторних психологічних рисах, а в їх неповторному поєднанні, історичних традиціях;

- об'єктивно оцінювати соціокультурні та етно-психологічні особливості управлінської діяльності: їх переоцінка, як і недооцінка, тільки шкодить ефективному управлінню;
- урахувати, що властивості національної культури і властивості індивідів, які складають етнос, не тотожні, а це призводить до певних розбіжностей між культурологічними і психологічними дослідженнями.

Діяльність учасників управлінського процесу здійснюється в певному соціальному середовищі, серед великої кількості людей — партнерів, підлеглих, контрагентів, конкурентів, з якими вони спілкуються. Помилки у виборі партнерів та підлеглих, невірна побудова психологічного середовища організації, її структури призводять до значних економічних і моральних втрат.

Внутрішнє середовище організації зорганізоване певними обставинами і чинниками (матеріально-речовими та людськими) всередині самої організаційної структури, які впливають на поведінку учасників управлінського процесу і прийняття управлінських рішень.

Культура управління як певна характеристика життєдіяльності організації та кожного її члена проявляється в чітко окресленому зовнішньому і внутрішньому середовищі. У психологічній літературі зміст поняття "управління" визначають за основними тенденціями розвитку науково зорієнтованого управлінського знання, низкою розв'язаних та нерозв'язаних проблем цієї людинознавчої сфери. Звідси випливає, що саме означає управління:

- це теорія того, як краще, з урахуванням економічних та інших тенденцій розвитку об'єкта управління, застосовувати адекватну управлінську систему чи структуру;
- теорія раціональної організації роботи апарату управління, прищеплення йому найефективніших засобів, форм і методів діяльності;
- теорія управління як важлива соціальна функція свідомого і владного, із застосуванням новітніх досягнень культури організації, впливу як на окремих людей, так і на всю людську спільноту, яка спричинює досягнення чітко визначеної конкретної мети;
- теорія закономірностей системного підходу до розв'язання актуальних управлінських проблем.

Вивчення теорії та практики управління показує, що кожна конкретна організація має свою специфічну культуру, яка складається впродовж усього періоду становлення організації і враховує суспільно динамічний, соціокультурний,

соціопсихологічний, політико-економічний, правовий, міжнародний, екологічний аспекти впливу. Ідеться про культуру організації, яку не обмежують особливим кліматом чи цінностями, а формують протягом тривалого часу, і яка не підлягає простому маніпулюванню. Її складовими можуть бути призначення організації, критерії досягнення цілей та оцінки результатів; засоби, що вміщують технології, техніку, стиль діяльності, способи внутрішньої інтеграції та регуляції тощо. Вплив цього виду культури на професійну зрілість керівників виявляється у засвоєнні ними цінностей та норм поведінки, цілей та оцінки результатів; засобів, що вміщують технології, техніку, стиль діяльності, способи внутрішньої інтеграції та регуляції тощо. На кожному із етапів функціонування організації відбувається процес формування її культури, тому природно, що до керівників висуваються певні вимоги, утверджуються специфічні принципи і чинники, які впливають на реальну культуру управління.

У системі управління ідеал конкретизується через життєві плани, ідеї, цілі. Життєві плани учасників управлінського процесу стосуються перспектив професійного зростання, матеріального достатку.

Проблему формування і реалізації моделі управління треба розв'язувати диференційовано як на макрорівні щодо окремих країн (регіонів), так і на мікрорівні стосовно окремих організацій з урахуванням сформованої організаційної культури відповідних тенденцій розвитку. Модель управління, яка підходить для однієї країни чи підприємства, може стати неприйнятною для інших.

Створення конкурентоздатної продукції — це процес, що потребує ефективного використання всіх факторів виробництва. Це набуває більшої вагомості, коли підприємство виходить зі своєю продукцією на зовнішні ринки.

Слушним є те, що при просуванні продукції на зовнішні ринки значного впливу набувають екзогенні фактори (політичне середовище, дії конкурентів, податки, дії уряду, курсові коливання та ін.), які підприємство може тільки прогнозувати, але воно не здатне впливати на них. Отже, підприємство повинно передусім зосередити свою увагу на побудові максимально ефективної системи використання внутрішніх ресурсів.

В умовах формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, перед промисловими підприємствами постає необхідність працювати по-новому, враховуючи

закони та підвищені вимоги ринку, оволодівати новим типом економічної поведінки пристосовуючи виробничу діяльність до ситуації, що змінюється. У зв'язку з цим зростає внесок кожного працівника в кінцеві результати діяльності підприємства. Це потребує зміни змісту і форми впровадження системи управління персоналом на підприємстві. Залучення та утримання кваліфікованих працівників, необхідних для стабільного розвитку підприємства, неможливі без впровадження систем матеріальної та моральної мотивації праці.

Ключове місце посідає визначення способів підвищення продуктивності праці шляхом посилення творчої активності працівників.

Відділи кадрів, які були поширені на підприємствах і в організаціях, донедавна виконували переважно облікові функції. У сучасних умовах до їх функцій мають входити соціально-психологічна діагностика, аналіз і регулювання групових та особистих взаємовідносин, інформаційне забезпечення системи управління персоналом, планування і контроль ділової кар'єри, фахова і

соціально-психологічна адаптація працівників, управління мотивацією, дотримання вимог психофізіології, ергономіки тощо.

Для підприємств різних форм власності одним з основних завдань є пошук ефективних способів управління працею, які забезпечують активізацію людського фактора.



Література

1. Бизюкова И. В. Кадры: подбор и оценка. — М.: Моск. рабочий, 2000. — 159 с.
2. Бирюков Г. Чтобы усилить заинтересованность в результатах работы // Человек и труд. — 1996. — № 8. — С. 61–65.
3. Крысько В. Г., Деркач А. А., Саракуев Э. А. Этнопсихология. Принципы и методы построения этнопсихологического исследования. — М.: Ин-т молодежи, 1992. — Ч. 2. — 140 с.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Етнопсихологічний контекст управління // Психологія і суспільство. — 2001. — № 4. — С. 74–85.