

ПСИХОЛОГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СУТНІСТЬ, ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

В доповіді висвітлено дослідження сутності психологічного менеджменту, основні етапи його формування та особливості застосування основних його принципів на підприємстві.

Ключові слова: менеджмент, психологія, мотивація, персонал, методи, особливості застосування, сутність.

Abstract

In the report presented the essence psychological research management, the main stages of its formation and features of its basic principles in the company.

Keywords: management, psychology, motivation, personnel, methods, features application, entity.

Вступ

Психологічні методи відіграють дуже важливу роль в роботі з персоналом, оскільки направлені на конкретну особу робочого або службовця і, як правило, строго персоніфіковані і індивідуальні [1-4]. Головною їх особливістю є звернення до внутрішнього світу людини, його особі, інтелекту, відчуттям, образам і поведінці з тим, щоб направити внутрішній потенціал людини на вирішення конкретних завдань підприємства.

Психологічне планування складає новий напрям в роботі з персоналом по формуванню ефективного психологічного стану колективу підприємств [5]. Воно виходить з необхідності концепції усе-стороннього розвитку особи людини, усунення негативних тенденцій деградації відсталі частини трудового колективу. Для того щоб менеджер міг управляти людьми, йому необхідно вміти знайти підхід не тільки до певних соціальних груп у колективі і до колективу в цілому, а й до окремих людей у підпорядкованому колективі [6,7]. Індивідуальний підхід до людей ефективний тоді, коли менеджер ознайомлений з основами психології людини і управління, знає власні психологічні особливості та володіє відповідними психологічними методами впливу на людей [8-10].

Метою доповіді є дослідження сутності та розкриття особливостей використання методів психологічного менеджменту на підприємстві.

Результати дослідження

Менеджмент як наука сформувався і розвивався впродовж багатьох десятиліть в країнах Західної Європи [9]. Широке залучення його надбань у практику сприяло ефективній діяльності економічних суб'єктів, удосконаленню механізмів управління ними, пошуку дієвих методів господарювання і забезпечило провідну роль цих країн у світовому господарстві [11].

Виходячи з того, що метою психології менеджменту є розробка шляхів підвищення ефективності і якості життєдіяльності організаційних систем, його сутність можна визначити як дослідження і розробку новітніх методик управління персоналом, які ґрунтуються на специфічних психологічних аспектах діяльності людини, групи і організації в цілому.

Необхідно зазначити, що у психології менеджменту часто вживається поняття «людський фактор» [9], чия важливість визначається тим, що зростає роль людини та її можливостей в процесі управління різними об'єктами. Чим складніше управління, тим більше зростають вимоги до інтелектуальних функцій людини та інших психічних процесів, починаючи від сприйняття й уваги і закінчуючи відповідальністю за людські життя.

Діяльність сучасного менеджера безпосередньо залежить від умілого використання людського фактора. Менеджер повинен володіти певними управлінськими здібностями [12], щоб потрібним чином впливати на людей, які йому підпорядковані, а також на тих, хто йому не підкоряється, але від яких залежить робота всієї організації, якою він керує. Проблема регулювання діяльності і поведінки людей з врахуванням їх психологічних особливостей займалися Рене Декарт, Френсіс Бекон, Давид Юм, а також діячі пізнішого періоду – Джон Стюарт Мілль, Герберт Спенсер та інші [6,9], але

це ще не були чіткі наукові концепції, їх методи наукового пізнання обмежувалися переважно систематизацією найбільш характерних соціально-психологічних проявів в процесі діяльності і поведінки людини.

Засновниками соціальної психології, багато методів якої покладено в основу сучасного психологічного менеджменту, вважаються французькі соціологи Габріель Тард [13], Густав Лебон та американський психолог Уільям Мак-Даугол. Інший напрямок пояснення соціально-психологічних проявів в управлінні поведінкою і діяльністю людей представлений австрійським психіатром і психологом Зігмундом Фрейдом і отримав назву «фрейдизм» [6,14]. Сучасною модифікацією фрейдизму став "неофрейдизм". Він об'єднав в собі такі наукові системи, як "аналітична психологія" К.Г. Юнга, теорії "компенсації" і "зверхкомпенсації" А.Адлера, природного хвилювання К.Хорні, "негативної свободи" Е.Фромма, стану фрустрації Долларда і Міллера, "Я-системи" С.Саллівана та інші [6,9].

На формування соціально-психологічних підходів до регулювання поведінки особистості вплинули також вчення про походження і структуру потреб людини Мюррея і Маслоу, когнітивної рівноваги Хайдера, психічних особливостей процесу навчання Г.Спенсера, теорія особистості як відкритої системи Г.Олпорта [8,9], лінія психічної активності І.П. Павлова, колективної рефлексології В.М. Бехтерева та інші [7,10]. Досвід показує, що психологічні методи регулювання поведінки людини більш ефективні в тому разі, якщо вони відтворюють складну рівневу структуру психіки, враховують її біологічну і соціальну природу.

Центральне місце в системі управління належить людині. Сьогодні уже практично не ведуться дискусії про роль і місце людського фактора в менеджменті. Загальновизнаним є той факт, що складний техніко-економічний механізм може ефективно функціонувати лише за умов ефективного функціонування механізму соціально-психологічного.

В процесі виробництва мало місце економічне стимулювання продуктивності праці при ігноруванні соціально-психологічних факторів, на яких ґрунтується психологічний менеджмент (принципи ефективного управління Харрінгтона Емерсона, теорія "ідеальної бюрократії" Макса Вебера [9]), але обмеженість таких підходів стала згодом очевидною завдяки дослідженням інших науковців. Так, французький теоретик управління Анрі Файоль [6,9] виявив, що кожна зміна занять позитивно відбивається на продуктивності праці, час від часу потрібно змінювати завдання, тому що одноманітна робота психічно втомлює працівника. Він радив активізувати людей, даючи їм можливість обдумувати виконання власних завдань, що являло собою психологічний підхід до управління персоналом.

Щоб ближче познайомитися із змістом нових методів "людських відносин", можна звернутися до праці Роберта Селтонстелла [5,9], особливо тієї частини, яка розкриває філософію управління. Автор підкреслює, що на відміну від попередніх теорій про людину як про середнього індивідуума, одного з маси, людину без власного обличчя, в даний час, навпаки, наголошується на необхідності розуміти індивідуальність кожної особистості, спрямовувати діяльність на досягнення цілей, постановка яких розуміється по-філософськи, як виявлення і вирішення основних питань змісту життя. З таких позицій людина в психологічному менеджменті розглядається уже не просто як носій певної соціальної ролі, але й як резерв її найповнішого забезпечення, тобто підвищення ефективності організації за рахунок ефективності її людських ресурсів.

Висновки

Проведений огляд свідчить, що психологічні методи управління персоналом є найбільш складними за своїм змістом. Вони засновані на глибокому пізнанні психологічної природи людини, структури його потреб та виникнення мотивів. Закони поведінки людини приховані від безпосереднього спостереження, саме тому сучасний керівник не може не використовувати в своїй роботі основні методи психологічного менеджменту, які дозволяють дослідити соціально-психологічну регуляцію діяльності людей чи організаційних систем, і являють собою надзвичайно складний і багатоаспектний процес. Висока динамічність елементів зовнішнього середовища викликає потребу у використанні нових технологій організації управлінських процесів. Безумовно, що розвиток і вдосконалення соціально-психологічних методів в системі психологічного менеджменту, створення соціальних, психологічних і інформаційних технологій і конструкцій, які б найповніше реалізовували соціально-психологічний потенціал як індивідуальної так і організаційної дії, сприятиме успішному вирішенню завдань ефективного регулювання процесів суспільного відтворення у всіх сферах матеріального і духовного виробництва.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Мороз О. В. Регулювання міжособової взаємодії в колективах / О. В. Мороз, Л. О. Нікіфорова // Економічний простір : Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2008. – № 2. – С. 164–172.
2. Нікіфорова Л. О. Дослідження індивідуальних та групових факторів мотивації / Л. О. Нікіфорова // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції "Проблеми і перспективи інноваційного розвитку економіки України" (24-26 травня 2007 р.) – Дніпропетровськ, НГУ – 2007. – С.200 - 201.
3. Нікіфорова Л. О. Проблеми застосування індивідуального підходу при нематеріальній мотивації праці / Л. О. Нікіфорова, О.О. Кушак // Збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальные научные достижения – 2010» (27 червня – 5 липня 2010 року) – м. Прага, Чехія: –2010 – С. 43 - 46.
4. Ожиганова М. І. Управління персоналом / М. І. Ожиганова, В. О. Хорошко, Ю. Є. Яремчук, В. В. Карпінєць. – Вінниця : ВНТУ. – 188 с.
5. Мороз О. В. Роль соціально-психологічних методів в системі сучасної мотивації праці / О. В. Мороз, Л. О. Нікіфорова // Матеріали I міжнародної науково-практичної конференції "Інноваційно-інвестиційна модель розвитку національної економіки" (26 лютого 2008 р.) – Донецьк – 2008. – С.115 - 119.
6. Мороз О. В. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудівних підприємств / О. В. Мороз, Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 252 с.
7. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту (соціально-психологічний аспект) : монографія / Коломінський Н. Л. – К. : МАУП, 2010. – 286 с.
8. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: «Академвидав», 2010. – 544 с.
9. Шелдрейк Д. Теория менеджмента от тейлоризма до японизации Пер. з англ. / Д. Шелдрейк. – С.-П. : Питер, 2001. – 352 с.
10. Прищак М.Д. Психологія управління в організації / М.Д. Прищак, О.Й. Лесько. [електроний посібник] – Вінниця : ВНТУ, режим доступу: http://posibnyku.vntu.edu.ua/ps_v_org/index.html
11. Шиян А. А. Управління формуванням ефективних економічних інститутів для України : монографія / А. А. Шиян, Л. О. Нікіфорова. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 300 с.
12. Чжэн В. Метод непрямої ідентифікації керівника як лідера с использованием социально-психологических технологий / В. Чжэн, Л. А. Никифорова // Актуальні проблеми економіки. – Київ, 2014. – № 7 (157). – С. 397-405.
13. Фрейд З. Психология мас и анализ человеческого "Я". Пер. з нем. / З. Фрейд – М.: Институт психологии РАН, 2001. – 320с
14. Социальная логика. Пер. с фр. / Г. Тард – С.-П.: Социально-психологический центр, 2010. – 548 с.

Медвецька Катерина Сергіївна – студентка гр. МОВ-12б кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця;

Kateryna S. Medvetska – student gr. MOM-12b of Department of Economics of enterprise and production management, Vinnytsia national technical University, Vinnytsia.

Науковий керівник:

Нікіфорова Лілія Олександрівна – к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця;

Liliya O. Nikiforova – PhD of economy, Associate Professor of the Department of Economics of enterprise and production management, Vinnytsia national technical University, Vinnytsia.