

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

©Максименко І.О., 2015

Трансформаційні процеси, які відбуваються в сучасній економічній системі України на тлі процесу глобалізації, вимагають упровадження нових підходів до управління підприємствами, з метою забезпечення їх високої ефективності та конкурентоспроможності. Один із таких підходів полягає у врахуванні керівництвом підприємств особливостей інноваційної складової організаційної культури та визначенні методичних засад її формування.

Особливої актуальності в ринкових умовах при інтелектуалізації усіх видів праці набувають соціально-психологічні методи формування трудових колективів підприємств. До них відносяться систематичні засоби цілеспрямованого, і планомірного здійснення управлінських дій на персонал компанії, засновані на використанні закономірностей соціології і психології.

Як відомо, за масштабом і способами впливу, соціально-психологічні методи управління можна розділити на дві основні групи: соціологічні методи, які спрямовані на групи людей та їх взаємодію в процесі виробництва (зовнішній світ людини); психологічні методи, які впливають на особистість конкретної людини (внутрішній світ людини).

Проте такий розподіл досить умовний, оскільки в сучасному суспільному виробництві людина завжди діє не в ізольованому світі, а в групі різних за психологією людей. З огляду на це, ефективне формування організаційної культури передбачає знання як соціологічних, так і психологічних методів [1, с. 223]. Ґрунтуючись на використанні моральних стимулів до праці ці методи здатні перетворювати рутинні адміністративні завдання у свідомий обов'язок, внутрішню потребу працівника.

Специфіка цих методів полягає у значній частці використання неформальних факторів, інтересів особистості, групи, колективу в процесі керування персоналом. Тому соціально-психологічні методи є найбільш тонким інструментом досягнення успіху у підборі, оцінці, розміщенні, ротатції та навчанні працівників [2, с. 188].

Знання соціологічних методів формування інноваційної культури дозволяє об'єктивно встановити призначення і місце співробітників в колективі, виявити лідерів і забезпечити їх підтримку, пов'язати мотивацію людей з кінцевими результатами виробництва, забезпечити ефективні комунікації і вирішення конфліктів в колективі.

До соціальних методів відносяться:

- методи соціального регулювання – це критика і самокритика, соціальне планування, звичаї й традиції, обмін досвідом;
- методи соціального нормування – це правила внутрішнього розпорядку, статuti громадських організацій, правила службової етики й етикету, кодекси честі, форми дисциплінарного впливу;
- методи морального стимулювання – це оголошення подяк, присвоєння почесних звань, надання додаткових соціальних благ [3, с. 179-180].

Не менш важливу роль в роботі з людськими ресурсами відіграють психологічні методи, так як вони чітко персоніфіковані та індивідуальні. Головною особливістю цих методів є звернення до особистості людини, її інтелекту, почуттів, образів і поведінки з метою спрямування внутрішнього потенціалу на рішення конкретних завдань підприємства.

До психологічних методів управління науковці відносять:

- методи гуманізації праці – методи, що спрямовані на поліпшення естетичних умов праці шляхом дизайну робочого місця, використання психологічного впливу кольору, музики, освітлення, використання сучасних технічних засобів праці тощо;
- методи комплектування трудових колективів базуються на використанні соціометричного тестування, за допомогою якого встановлюють симпатії в колективі, психологічну сумлінність та інше;
- методи психологічного спонукання спрямовані на формування у працівників мотивів до високопродуктивної праці в результаті розвитку ініціативи та підприємливості;

• методи професійного відбору і навчання – включають відбір людей, що володіють такими психологічними характеристиками, що найбільшою мірою відповідають виконуваній роботі [3, с. 180-181].

Мистецтво впливу на групи людей і особистість людини полягає у конкретно визначеному і диференційованому застосуванні тих чи інших прийомів. На жаль, нестабільність економічного стану підприємства, фінансові труднощі, несвочасна виплата заробітної плати, довгострокові простой не сприяють підтриманню нормального соціально-психологічного клімату, оскільки керівник значно більше часу вимушений приділяти не людським взаємовідносинам і функціям управління персоналом, а безпосередньо виробництву, маркетингу, фінансам тощо, що може мати негативні наслідки. Тому важливо знати і прогнозувати вплив соціально-психологічних методів на формування організаційної культури інноваційного типу [4, с. 141].

Як зазначають М.Л. Гончаренко і В.В. Бугай, соціально-психологічним методам притаманні непрямий характер впливу, відсутність чітко визначеного часу й чітко означеного впливу. Ці методи припускають, у певних межах, свободу індивідуального вибору характеру дій і поведінки, багато у чому залежать від індивідуальних особливостей працівників. Точно встановити силу й кінцевий ефект впливу зазначених методів досить важко. Однак, у цілому, дані способи керування займають провідне місце в управлінні персоналом [2, с. 188].

Практика свідчить про життєву необхідність використання соціально-психологічних методів на всіх рівнях управління. Реалізація цих питань дасть можливість у кінцевому результаті сформувати високоосвіченого спеціаліста з високоморальним, гуманістичним і демократичним світоглядом; людину, яка б несла відповідальність за соціальні наслідки своєї діяльності, вміла реалізувати себе в жорстких умовах ринкової економіки та бути конкурентоспроможною на ринку праці [4, с. 144].

Отже, соціально-психологічні методи формування організаційної культури сприяють створенню позитивних взаємовідносин між співробітниками, задоволенню соціальних і духовних потреб, підвищенню активності та ініціативності працівників. З огляду на вищезазначене, в умовах вибору європейського вектору економічного розвитку формування інноваційної організаційної культури підприємства є результатом оптимального підбору системи соціально-психологічних методів менеджменту, адаптованої до нових викликів часу.

1. *Балановська Т.І. Соціально-психологічні аспекти забезпечення розвитку людських ресурсів / Т.І. Балановська, О.П. Гоголя // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії: Збірник наукових праць. – Полтава : ПДАА, 2011. – Вип. 2. – Ч. 3. – С. 222-228.*

2. *Гончаренко М.Л. Особливості ідентифікації та використання методів управління персоналом організації / М.Л. Гончаренко, В.В. Бугай // Інноваційна економіка. – 2013. – № 2. – С. 186-189.*

3. *Овчаренко М.І. Соціально-психологічні аспекти забезпечення формування корпоративної культури / М.І. Овчаренко, Т.В. Іванова // Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства: матеріали Всеукраїнської наукової конференції викладачів, аспірантів, співробітників та студентів факультету іноземної філології та соціальних комунікацій, м. Суми, 19-20 квітня 2013 р. / Відп. за вип. В.В. Опанасюк. – Суми : СумДУ, 2013. – Ч. 3. – С. 140-144.*

4. *Харченко Г.А. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством / Г.А. Харченко, Ю.М. Боровий // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2013. – № 53 (1026). – С. 178-181.*