

Proposed methods of evaluation for investment projects submitted by advertising agencies. Evaluation of investment projects considered by the method of adjustment of the discount rate, the method of certainty equivalents, technology analysis of sensitivity of parameters of efficiency of investment activities, the method of scripting, game theory, decision tree, Monte-Carlo method. As the advertising Agency is constantly in the conditions of risk and uncertainty, it is shown that for the valuation of its investment activity is acceptable method of sensitivity analysis. This method allows processing all the information for the real objectives of the investment analysis, characteristic of the field of advertising.

Keywords: investment project, funds, advertising Agency, efficiency, sensitivity analysis, decision tree.

УДК 005.336.4

Г. А. ХАРЧЕНКО, канд. екон. наук, НУБІП України, Київ;
Ю. М. БОРОВИЙ, магістрант, НУБІП України, Київ.

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

В роботі розглянуто класифікацію соціально-психологічних методів менеджменту. Обґрунтовано доцільність їх застосування в управлінні підприємством

Ключові слова: управління персоналом, соціально-психологічний метод, соціальний вплив, психологічний вплив.

Вступ. Нині в умовах високої конкурентної боротьби виграють лише ті підприємства, які можуть запропонувати високоякісне виробництво певного виду продукції або послуг, а це неможливо без професійно підготовленого персоналу. Важливе значення тут відіграють соціально-психологічні методи управління, роль яких з кожним роком підвищується.

Аналіз останніх досліджень та літератури. В економічній літературі проблемам теорії та практики управління персоналом в цілому та соціально-психологічним методам зокрема присвячено велика кількість наукових праць вітчизняних і закордонних вчених, зокрема Т. І. Балановської, О. Д. Гудзинського, П. В. Журавльова, Й. С. Завадського, А. А. Корсакової, Л. І. Михайлової, С. Л. Тарасова, А. Маслоу, Ф. Тейлора, Ф. Хедоурі та інших. Проте окремі питання щодо особливостей соціально-психологічних методів управління залишаються невирішеними.

Мета роботи – обґрунтування пріоритетності соціально-психологічних методів в управлінні підприємствами.

Виклад основного матеріалу дослідження. В ринкових умовах при інтелектуалізації усіх видів праці значною мірою зростає роль соціально-психологічних факторів управління. Раціональна організація забезпечує високу продуктивність праці лише в тому випадку, якщо ефективно використовуються індивідуальні й психологічні особливості кожного працівника.

Під соціально-психологічними методами слід розуміти сукупність специфічних методів дії на особисті стосунки і зв'язки між працівниками, а також на соціальні процеси в організації [2; 3; 5]. Під впливом соціально-психологічних факторів в управлінні формуються суспільна свідомість, психологічні зв'язки в колективі, сумлінне відношення до праці. Психологічний стан працівника може сприяти

підвищенню продуктивності й ефективності праці, і навпаки, може знижувати трудову активність персоналу.

Зауважимо, що завдяки соціально-психологічному управлінню вдається досягти відповідальності працівників за робочим процесом, стійкості, стабільності, підтримувати основні параметри, забезпечувати якісний цілеспрямований розвиток підприємства. Важливим є те, що застосування соціально-психологічних методів можливе за умов гнучкості менеджерів, розуміння ними внутрішнього світу людини і особливостей її психології.

Слід зазначити, що значне місце в діяльності менеджерів належить методам переконання, тому вони є важливими для вивчення й застосування. Кожній групі людей, кожному колективу притаманний певний психологічний клімат. Тому суттєвою умовою створення й розвитку трудових колективів є дотримання в них принципів психологічної сумісності. Недостатня увага до соціальних і психологічних аспектів управління є основою нездорових взаємовідносин у колективі, що може призвести до різкого зниження продуктивності праці [4; 6].

Соціально-психологічні методи управління за своїм складом і змістом це єдність соціального і психологічного впливу на трудові колективи в цілому та окремих працівників зокрема. Зазначимо, що дані методи сприяють створенню позитивних взаємовідносин між членами колективу, задоволенню соціальних і духовних потреб, підвищують активність та ініціативу працівників, формуючи сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі.

Відомо, що роль соціально-психологічних методів постійно зростає і буде зростати. Як стверджують соціологи, що залежно від настрою, бажання людини працювати і від морально-психологічного клімату в колективі продуктивність праці може суттєво зростати, або знижуватися. Слід зауважити, що використання соціально-психологічних методів управління можливе за умов творчої ініціативи менеджерів та усвідомлення ними особливостей психології людини. Встановлено, що успішне використання соціально-психологічних методів вимагає знання менеджером психологічних особливостей особистості, її поведінки і взаємовідносин в трудовому колективі.

В результаті дослідження виявлено, що за своєю сферою використання соціально-психологічні методи поділяють на соціальні і психологічні (рис.). Соціальні методи управління (соціальний вплив) – це сукупність способів формування впливу на розвиток колективу й соціальних процесів в середині організації. Дані методи ґрунтуються на врахуванні особливостей працівників, культурних норм і цінностей та форм спілкування. З їх допомогою здійснюється управління відносинами в колективах і між колективами. Ці методи забезпечують формування і розвиток трудових колективів шляхом управління свідомістю і поведінкою людей через інтереси, мотиви, потреби, цілі тощо [6; 7].

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,

нагородження ордерами і медалями, присвоєння почесних звань, надання додаткових соціальних благ (додаткові відпустки, турпутівки тощо) [3; 4; 7].

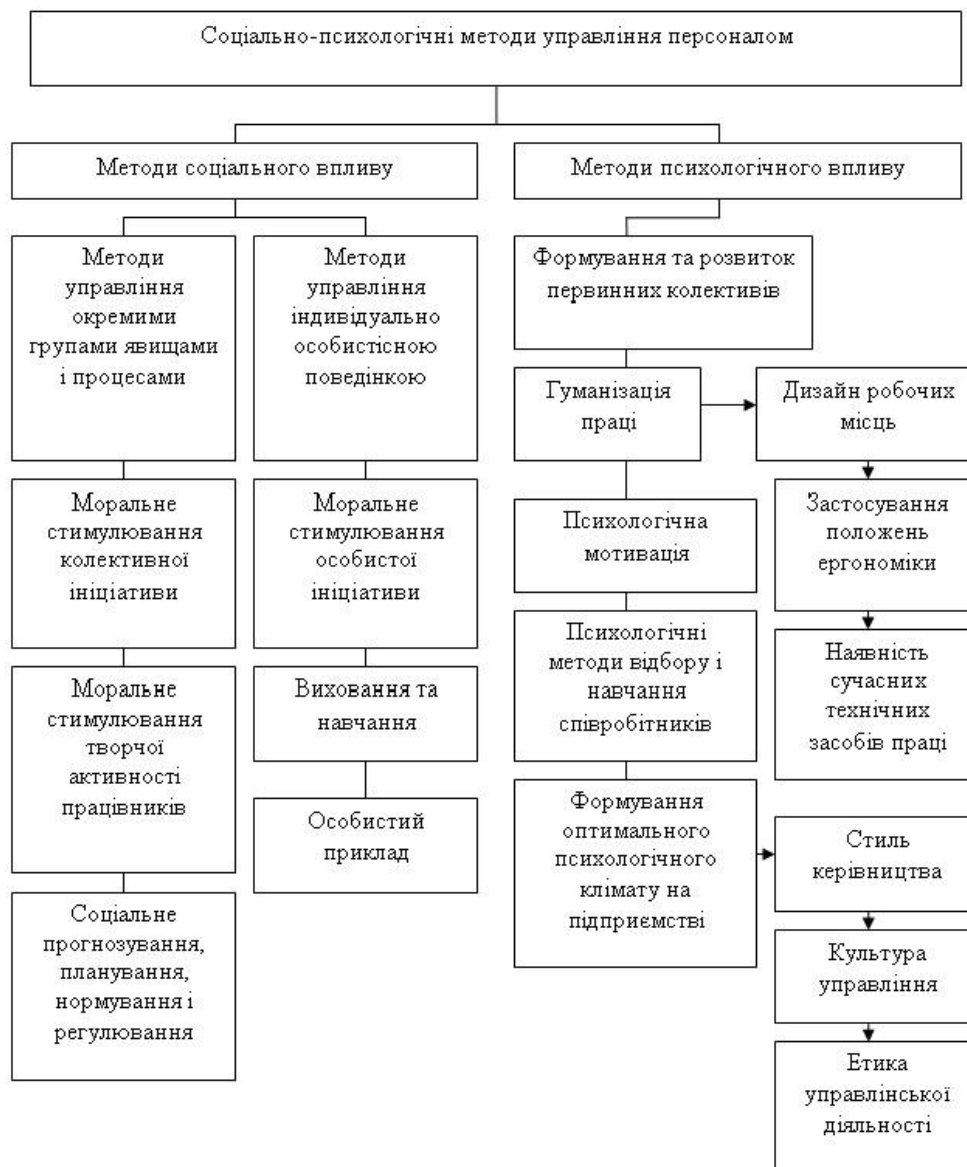


Рис. – Соціально-психологічні методи управління
 Джерело: розробка авторів за матеріалами дослідження: [2; 4; 6]

В свою чергу психологічні методи управління (психологічний вплив) являють собою методи регулювання відносин між всіма членами колективу з метою створення в ньому сприятливого психологічного клімату. За допомогою психологічних методів у колективі створюється доброзичлива творча обстановка, що сприяє найкращому виконанню працівниками своїх обов'язків та досягнення високих результатів роботи, що сприяє підвищенню ефективності функціонування підприємств. 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 спрямовані на використання соціометричного тестування, за допомогою якого встановлюють симпатії в колективі, статус його членів, згуртованості колективу, 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; 4; 7].

Зауважимо, що соціально-психологічні фактори звичайно виступають у вигляді матеріальних умов праці і організаційних моментів. Головною метою застосування зазначених методів є формування в колективі позитивного соціального й психологічного клімату, завдяки чому значною мірою вирішуються виховні, організаційні й економічні завдання. Тобто поставлені перед колективом цілі можуть бути досягнуті за допомогою одного з важливіших критеріїв ефективності й якості роботи, а саме людського фактору.

Висновки. Як висновок зазначимо, що сфера застосування соціально-психологічних методів дуже широка. Вона включає регулювання міжгрупових і внутрішньогрупових відносин, управління груповою динамікою, управління окремими явищами і сторонами колективного життя, в якому формується суспільна свідомість, психологічні зв'язки в колективі, сумлінне відношення до праці. Отже, як показує практика, виникає необхідність використання менеджером соціально-психологічних методів на всіх рівнях та етапах управління. Це сприятиме формуванню висококваліфікованої ефективної команди, кожен член якої реалізовуватиме свій потенціал на найвищому рівні, в результаті чого підвищуватиметься результативність діяльності підприємства.

Список літератури. 1. *Балановська Т. І.* Соціально-психологічні аспекти забезпечення розвитку людських ресурсів / *Т. І. Балановська, О. П. Гозуля* / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/v2i3/222.pdf>. 2. *Завадський Й. С.* Управління сільськогосподарським виробництвом в системі АПК: Підручник / *Й. С. Завадський*. – К.: Вища школа, 1992. – 367 с. 3. *Егоришин А. П.* Управление персоналом / *А. П. Егоришин*. – Н. Новгород: НИМБ, 1997. – 607 с. 4. *Мурашко М. І.* Менеджмент персоналу / *М. І. Мурашко* – К.: Т-во «Знання», КОО, 2002. – 311 с. 5. *Недашківський М. М.* Менеджмент персоналу / *М. М. Недашківський, Г. І. Євтушенко, Л. П. Гацька* / ДПА України. Академія ДПС України. – Ірпінь, 2002. – 252 с. 6. *Рульєв В. А.* Управління персоналом.: Навчальний посібник. / *В. А. Рульєв, С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостянська* – К.: Кондор, 2012 – 310 с. 7. *Шморгун Л. Г.* Менеджмент організацій: навчальний посібник / *Л. Г. Шморгун* – К.: Знання, 2010 – 452 с.

Надійшла до редакції 25.10.2013

УДК 005.336.4

Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством / Харченко Г. А., Боровий Ю. М. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 53(1026). – С. 178–181. – Бібліогр.: 7 назв.

В работе рассмотрена классификация социально-психологических методов менеджмента. Обоснована целесообразность их применения в управлении предприятием.

Ключевые слова: управление персоналом, социально-психологический метод, социальное влияние, психологическое воздействие

Classification of socio-psychological methods of management were considered in the article. Appropriateness of their use in the management of the enterprise have been substantiated.

Keywords: personnel management, socio-psychological approach, social influence, the psychological impact.