

УДК 658:631.157

В. Д. Белік,
ст. викладач кафедри фінансів та кредиту,
Республіканський вищий навчальний заклад "Кримський гуманітарний університет", м. Ялта

УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

V. Belik,
teacher of faculty of the finance and the credit,
the Republican higher educational institution "the Crimean humanitarian university", Yalta

THE PERFECTION OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL METHODS OF MANAGEMENT AT THE ENTERPRISES OF THE FOOD-PROCESSING INDUSTRY

Забезпечення ефективного функціонування підприємств харчової промисловості залежить від здатності керівників застосовувати методи управління, адекватні сучасним ринковим перетворенням. Під методами управління нами розуміються способи здійснення управлінської діяльності. Сутність соціально-психологічних методів зводиться до цілеспрямованого впливу на особистість та колектив з метою поступової зміни їх настанов, орієнтацій у трудовій діяльності та творчій активності, а також на соціальні та психологічні інтереси персоналу та підприємств харчової промисловості загалом. Соціально-психологічні методи орієнтовані на розширення можливостей і шляхів найбільш ефективної мобілізації інтелектуальних та емоційних ресурсів працівників з метою активізації їх трудової активності. У статті удосконалено теоретико-методологічні положення і прикладні рекомендації щодо використання соціально-психологічних методів управління на підприємствах харчової промисловості в умовах розвитку ринкових форм господарювання. Встановлено, що процес формування нової організаційної культури підприємств харчової промисловості ефективно доповнюють: сучасна управлінська структура організації, що базується на горизонтальних зв'язках, взаємна підтримка та довіра, колективні прийняття рішень і відповідальність за їх виконання.

The maintenance of effective functioning of the enterprises of the food-processing industry depends on ability of heads to apply the methods of management adequate to modern market transformations. Methods of management of us as ways of realization of administrative activity are understood. The essence of social-psychological methods is reduced to purposeful influence on the person and collective with the purpose of gradual change of their installations, orientations in labour activity and creative activity, and also on social and psychological interests of the personnel and the enterprises of the food-processing industry in general. Social-psychological methods are focused on expansion of opportunities and ways of the most effective mobilization of intellectual and emotional resources of workers with the purpose of activation of their labor activity. The theoretical and methodological positions and applied recommendations on use of social — psychological methods of management at the enterprises of the food-processing industry in conditions of development of market forms of managing. It is established, that process of formation of new organizational culture of the enterprises of the food-processing industry effectively supplement: modern administrative structure of the organization which is based on horizontal communications, mutual support and trust, collective decision-making and the responsibility for their performance.

Ключові слова: методи, управління, підприємство, харчова промисловість, персонал, колектив.

Key words: methods, management, enterprise, food-processing industry, personnel, collective.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Соціально-економічні перетворення в харчовій промисловості супроводжуються нестабільністю та невисокими темпами економічного зростання. Відчувається брак дієвих та довготривалих механізмів органі-

заційного впливу на економічні процеси. Застосування організаційних методів на підприємствах харчової промисловості не дає бажаних результатів.

Серед економічних важелів найдієвішим є заробітна плата, однак вона є найнижчою по-

рівняно з тою, що є в інших галузях народного господарства. Вимогою часу є пошук і запровадження інноваційних управлінських методів підвищення ефективності виробництва. Актуальність дослідження зумовлюється ще й тим, що проблема застосування соціально-психологічних методів управління виробничими колективами є відносно новою для виробників харчової продукції.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У вітчизняній та зарубіжній літературі з менеджменту, психології управління обґрунтовано та багатоаспектно розглянуто методи управління колективами та організаціями. Вагомий внесок у розробку теоретико-методологічних та прикладних аспектів проблеми використання соціально-психологічних методів управління на підприємствах зробили такі українські вчені: Б.М. Андрушків, А.І. Безтелесна О.М. Бородіна, В.Г. Галанець, В.М. Гриньова, Т.Г. Дудар, Й.С. Завадський, А.М. Колот, І.І. Кравчук, О.А. Попова, А.П. Червінська та інші. Загальні теоретичні проблеми управління та методологію використання соціально-психологічних методів розробили відомі зарубіжні науковці: К.Г. Бланшар, П.Ф. Друкер, А. Маслоу, П. Херсі та інші.

В опублікованих працях вітчизняні вчені досягли значних результатів у розробці методологічних підходів до формування психологічного мікроклімату та соціальних відносин на великих підприємствах. Певного прогресу досягнуто у дослідженні мотиваційних механізмів високопродуктивної праці у харчовому виробництві. Увага, проте, акцентується переважно на матеріальних мотивах, у той же час психологічні методи згадуються як допоміжні.

Водночас недостатньо досліджено зміну управлінських відносин на підприємствах харчової промисловості, управління процесом трансформації виробників харчової продукції та виходом їх у лідери в галузі. Потребує наукового обґрунтування роль керівника у раціональному доборі працівників, згуртуванні їх у цілісний колектив, зацікавленні методами мотиваційного управління всіх працівників у кінцевому результаті.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є удосконалення теоретико-методологічних положень і прикладних рекомендацій щодо використання соціаль-

но-психологічних методів управління на підприємствах харчової промисловості в умовах розвитку ринкових форм господарювання.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Забезпечення ефективного функціонування підприємств харчової промисловості залежить від здатності керівників застосовувати методи управління, адекватні сучасним ринковим перетворенням. Під методами управління нами розуміються способи здійснення управлінської діяльності.

Сутність соціально-психологічних методів зводиться до цілеспрямованого впливу на особистість та колектив з метою поступової зміни їх настанов, орієнтацій у трудовій діяльності та творчій активності, а також на соціальні та психологічні інтереси персоналу та підприємств харчової промисловості загалом. Соціально-психологічні методи орієнтовані на розширення можливостей і шляхів найбільш ефективної мобілізації інтелектуальних та емоційних ресурсів працівників з метою активізації їх трудової активності.

У дослідженні автор дотримується єдиного принципу поділу соціально-психологічних методів на соціальні та психологічні. Чільними серед психологічних методів нами виділено: методи психологічного спонукання; методи формування соціально-психологічних стосунків; методи гуманізації праці; методи професійного відбору і навчання. На основі аналізу сучасних мотиваційних теорій (спонукальних і процесуальних) нами відзначається актуальність для сучасного рівня розвитку послідовність задоволення людських потреб від нижчого рівня (фізіологічних) до вищого (психологічних).

Затяжна криза у харчовій сфері і вкрай низький рівень життя вимагають у першу чергу запровадити стабільні та дедалі сильніші економічні мотиватори й на основі цього переходити на соціально-психологічні методи спонукання до високопродуктивної праці. При такому тісному поєднанні мотивація, як важлива функція управління набуває відносно відособленого характеру і її реалізація стає предметом мотиваційного управління. Мотиваційне управління, з одного боку, формує внутрішні і зовнішні чинники, що спонукають людину до певних дій, а з другого — впливає на людину, безпосередньо стимулює її до дії.

Успішні підприємства залежать у першу чергу від успішного керівництва, від здатності керівника стати лідером колективу і вивести виробника у лідери галузі, а то й регіону. Лідерство керівника — це тип управлінської взаємодії, здійснюваний на найбільш ефективному для певної ситуації поєднанні різних джерел влади і спрямований на спонукання персоналу до досягнення загальних цілей. Таке лідерство є системною і сукупною функцією керівника, його послідовників і ситуаційних перемінних [2, с. 224].

За основу формування моделі лідерства керівників підприємств харчової промисловості нами обрано теорію життєвого циклу. Згідно з цією теорією, лідерство керівника залежить від зрілості виконавців. Зрілість є динамічною характеристикою, що відповідає конкретній ситуації.

Відповідно до поставленого завдання і залежно від зрілості колективу лідер-керівник по-різному вибудовує вимоги до завдань і взаємовідносин персоналу в якості двох наявних вимірів стилів управління: обсяг безпосереднього керівництва і необхідна соціоемоційна підтримка.

Обираючи стиль управління, керівник повинен вмело змінювати типи лідерської поведінки відповідно до рівня зрілості підлеглих. Від управлінських відносин "начальник — підлеглий" він переходить до елементів традиційного лідерства, що базується на відносинах "лідер — послідовник", динамічним результатом якого має стати ефективне лідерство на відносинах "лідер — команда лідерів".

Створення ефективної системи управління підприємств харчової промисловості має базуватися не лише на творчому застосуванні дієвих зарубіжних методів менеджменту, а й на розробці власних підходів до управління та рекомендацій їх конкретного застосування. Управління виробничими колективами буде успішним лише тоді, якщо воно буде опиратися на розуміння соціальних і психологічних процесів і явищ, які відбуваються в середовищі підпорядкованих керівнику працівників.

На основі знання особливостей мікроклімату в підрозділах підприємств харчової промисловості керівник зможе вмело використовувати мотиваційне управління задля підвищення загального результату, надихати працівників власним прикладом і зумовлювати до змін своїх орієнтацій та настанов.

Результати дослідження свідчать, що у сфері управління підприємствами харчової

промисловості склалася парадоксальна ситуація. Адміністративні методи управління зведено до мінімуму, тоді як адміністративний апарат зберігся. На підприємствах функціональні зв'язки домінують над лінійними. Це призвело до порушення взаємозв'язків між керувальною і керованою підсистемами, знизився рівень відповідальності, що підвело виконавську дисципліну до критичної межі.

Встановлено, що стратегічні зміни у плануванні й розвитку структури персоналу підприємств харчової промисловості доцільно здійснювати із застосуванням диференційованого системного підходу, виділивши три групи заходів: планування, добір та розстановка кадрів; підвищення ефективності використання та спеціалізації кадрів; мотивація персоналу.

Розпочинати структурні зміни слід із діагностики кадрового потенціалу. Узагальнивши сучасні методи діагностики, нами визначено такі напрями діагностування кадрового потенціалу підприємств: оцінка потенціалу службовців та робітників; оцінка рівня плінності кадрів та негативних наслідків цього процесу; визначення рівня відповідності управлінського персоналу обіймам посадам; дослідження організаційної культури та мікроклімату.

Доповнювальним засобом добору працівників нами запропоновано психологічну професіограму. Професіограма має містити в собі зведення двох планів: опис самої професійної діяльності (психологічна професіограма) і опис (зведення) вимог до людини, які містить ця діяльність, до її психіки як перелік професійно необхідних якостей. Виконаний на основі професіограми добір працівників у трудові колективи дозволяє запобігти психологічній несумісності та конфліктам, створити в колективі сприятливий для високопродуктивної праці мікроклімат.

Структурні зміни персоналу підприємств харчової промисловості впливають на їхню внутрішню культуру. Заново створені організації формують свою організаційну культуру поступово, впродовж кількох років. Одночасно підприємства, які створилися внаслідок реорганізації, успадковують оргкультуру від свого засновника.

Аналіз організаційної культури підприємств харчової промисловості показує, що вона формується під впливом таких чинників: ставлення працівників до своєї трудової діяльності і до робочого місця; внутрішньо-органі-

заційної соціальної комунікації, управлінської культури організації; наявних моралі та мотивації.

Перспективним напрямом соціально-психологічного управління, який закладає демократичні основи організаційної культури, є концепція партисипативного управління. Найбільш ефективними напрямками партисипативного управління є: створення працівникам можливості самостійно вирішувати, як краще здійснювати свою трудову діяльність; залучення працівників до прийняття групового рішення в різних питаннях; надання робітникам права контролю за якістю їхньої праці, фіксація відповідальності за досягнуті результати; надання робітникам права формувати виробничі колективи з тих членів організації, з котрими їм хотілося б працювати разом.

Необхідною умовою успішної реалізації мотиваційного управління на підприємствах є впровадження системи діагностики мотивації трудової діяльності. Новація передбачає такі заходи: вивчення та систематизація індивідуальних пріоритетів; збір та узагальнення необхідної управлінської інформації, виявлення та аналіз найдієвіших мотиваторів трудової активності; запровадження ефективних методів посилення мотивувальної функції управління [4].

Головним і найбільш дієвим методом вирішення проблем успішного підприємництва в харчовій промисловості є розвиток лідерства. Завдяки особистим якостям керівника і його впливу на команду зміцнюється її творчий дух та цілеспрямованість. При певних умовах вони підсилюються делегуванням керівниками частини своїх повноважень підлеглим. При збереженні загальної відповідальності керівника посилюється активна участь підлеглих не тільки у виробничому процесі, а й в управлінській роботі, оскільки разом з повноваженнями вони перебирають і відповідальність.

ВИСНОВКИ

Установлено, що процес формування нової організаційної культури підприємств харчової промисловості ефективно доповнюють: сучасна управлінська структура організації, що базується на горизонтальних зв'язках, взаємна підтримка та довіра, колективні прийняття рішень і відповідальність за їх виконання.

Розширення участі працівників в управлінні підприємств харчової промисловості через

контроль за якістю праці та її колективні результати, заохочення новаторства та раціоналізаторської діяльності стають основою для впровадження партисипативного управління, яке значно покращує використання всього потенціалу людських ресурсів, забезпечує більшу віддачу, вагомий вклад робітника в життя організації.

Структурні зміни зачіпають інтереси людей, тому ці зміни належить упроваджувати обережно й виважено, враховувати оргструктуру господарства та інтереси всіх працівників. Комплексне системне поєднання матеріального стимулювання із соціальними та психологічними мотиваторами може активізувати виробників харчової продукції.

Література:

1. Кузнецова І.О. Моніторинг як складова процесу управління підприємством хлібопродуктів: теорія та методологія / І.О. Кузнецова. — Одеса: ВПП "Друкарський дім", 2009. — 228 с.
2. Поєдинцева В.В. Соціально-психологічні особливості персоналу підприємств малих та середніх підприємств / В.В. Поєдинцева // Економіка: проблеми теорії та практики. — 2003. — Вип. 181. — Т. 1. — С. 224—230.
3. Федулова І.В. Обґрунтування напрямів інноваційного розвитку підприємств хлібопекарної галузі / І.В. Федулова — К.: НУХТ, 2009. — 512 с.
4. Фролова Г.І. Ситуаційний підхід в сучасній теорії та практиці менеджменту / Г.І. Фролова // Формування ринкових відносин в Україні. — 2002. — Вип. 16. — С. 146—149.

References:

1. Kuznetsova, I.O. (2009), "Monitoring as component of managerial process by the enterprise of bakeries: theory and methodology", Odessa, pp. 228 p.
2. Poedintseva, V.V. (2003), "The social of feature of the personnel of the enterprises of the small and average enterprises", *Ekonomika: problemi teorii i praktiki*, vol. 181, pp. 224—230.
3. Fedulov, I.V. (2009), "The substantiation of directions of innovative development of the enterprises of baking branch", Kiev, 512 p.
4. Frolov, G.I. (2002), "The situational approach in the modern theory and practice of management", *Formuvannya rinkovuh vidnosun v Ukraini*, vol. 16, pp. 146—149.

Стаття надійшла до редакції 24.06.2014 р.