

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ТЕОРЕТИЧНОГО І ПРАКТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Київ 2001

УДК (063)"502"65.01.001
ББК 65.9(4УКР)29-2
М43

Редакційна колегія

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Дробноход М. І., д-р геол.-мінерал. наук, проф. — заступник головного редактора
Бовтрук А. П., канд. іст. наук, проф. — заступник головного редактора
Марусєва О. А. — відповідальний секретар

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., *Федоренко В. Г.*, д-р екон. наук, проф., *Титова Н. А.*, д-р екон. наук, проф., *Куценко В. І.*, д-р екон. наук, проф., *Осокіна В. В.*, канд. екон. наук, проф., *Онищенко В. П.*, д-р екон. наук, проф.

Психологічні науки

Максименко С. Д., д-р психол. наук, проф., акад. АПН, *Балл Г. А.*, д-р психол. наук, проф., *Ложкін Г. В.*, д-р психол. наук, проф., *Коломінський Н. Л.*, канд. психол. наук, проф., *Чуприков А. П.*, д-р мед. наук, проф., *Бурлачук Л. Ф.*, д-р психол. наук, проф., чл.-кор. АПН

Соціологічні науки

Судаков В. І., д-р соціол. наук, проф., *Ручка А. О.*, д-р філос. наук, проф., *Шкляр Л. Є.*, д-р політ. наук, проф., *Пилипенко В. Є.*, д-р соціол. наук, проф., *Танченко В. В.*, д-р філос. наук, проф.

Політичні науки

Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., *Бєбик В. М.*, д-р політ. наук, проф., *Горбатенко В. П.*, д-р політ. наук, проф., *Храмов В. О.*, д-р політ. наук, проф., *Шуба О. В.*, д-р політ. наук, проф.

Юридичні науки

Мироненко Н. М., д-р юрид. наук, проф., *Марчук В. М.*, д-р юрид. наук, проф., *Скрипнюк О. В.*, д-р юрид. наук, проф., *Калужний Р. А.*, д-р юрид. наук, проф., *Бабкін В. Д.*, д-р юрид. наук, проф.

Менеджмент

Федулова Л. І., д-р екон. наук, проф., *Гавєський Б. А.*, д-р філос. наук, проф., *Дахлю І. І.*, д-р екон. наук, проф., *Дмитренко Г. А.*, д-р екон. наук, проф., *Воротіна Л. І.*, д-р екон. наук, проф.

Рекомендовано Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 9 від 28.11.01)

М43 Наукові праці МАУП / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К.: МАУП, 2001.
ISBN 966-608-120-2

Вип. 2: Формування системи теоретичного і практичного менеджменту: регіональний аспект. — 244 с.

ISBN 966-608-148-2

Розглядаються проблеми формування менеджменту в умовах України і організаційно-методологічні підходи до забезпечення системи менеджменту підприємств. Висвітлюються питання маркетингової діяльності підприємств на українському ринку і проблеми підготовки спеціалістів з маркетингу. Аналізується ефективність реклами і пропаганди на ринку України.

Для науковців, викладачів, державних службовців, підприємців, усіх, хто цікавиться проблемами менеджменту.

ББК 65.9(4УКР)29-2

ISBN 966-608-120-2
ISBN 966-608-148-2

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2001

В. Г. Федоренко, І. О. Маринич Показники фінансової стабільності та інтенсивності використання капіталу підприємства	85
В. М. Байрака, Л. С. Кобыляцький Методичні підходи до визначення пріоритетних ринків для експорту продукції інвестиційного комплексу	90
Б. С. Марчук, Н. Б. Савіна Ентропійний критерій оцінки ризику в регіональному інвестиційному менеджменті	95
А. А. Николабай, Л. С. Кобыляцький Анализ подходов к оценке недвижимости как средству управления инвестиционной деятельностью	99
Л. С. Кобыляцький, И. М. Новак Теория и практика конкретизации экспортного потенциала в сфере нетрадиционных высоких технологий	102
Хоанг Фьонг Лан Самоинвестирование строительных организаций как фактор регионального развития	105
А. С. Курочкин Методология проектирования организаций: основные положения	110
А. В. Самокиш Неаналитическая стратегия как искусство управления	112
Т. С. Максимова, І. В. Шеховцова Концептуальні підходи до формування ринкової моделі управління трудовим потенціалом	114
Степанов В. Я., Теклюк В. А. Эффективная критика — важная составляющая современной парадигмы управления	117
Л. І. Михайлова, О. В. Сердюков Соціально-психологічний клімат колективу як фактор результативності менеджменту	119
О. М. Покойова, Л. О. Ашкіназі Проблеми вдосконалення системи винагороди працівників: досвід банківського менеджменту	122
В. С. Иванов Оценка персонала как инструмент современного мотивационного менеджмента в Украине	125
М. С. Яворський Практичні підходи до створення регіонального інформаційно- та інноваційно-освітнього комплексу	129
О. А. Чеботарьова “Емоційний інтелект”. Чи потрібен він українським менеджерам?	133
О. П. Самойленко Роль освіти у підготовці управлінських кадрів: регіональний аспект	136
М. О. Свірень, М. М. Петренко Особливості управління вищою освітою в регіоні	139
В. В. Лелека “Паблік рилейшнз” в практиці антикризисного управління французьких підприємств: інноваційний підхід	141
Я. В. Шевелюк Фактори формування стратегії зовнішньоекономічної діяльності фірми	146
Т. Л. Вальчук Экспресс-идентификация нейропсихологических типов личности с помощью теста С. Деллингер в задачах кадрового менеджмента	149
В. И. Ежов Анализ процесса экономической безубыточности с применением современных стандартных вычислительных средств	154
В. И. Ежов Определение экономической устойчивости предприятия (Практический совет по применению ПВМ с редактором Microsoft Excel)	157
В. Г. Федоренко, Аль Абдаллах Мохамед Сухель Наджем, О. М. Ломакіна, В. А. Панков Мотиваційні аспекти залучення іноземних інвестицій в Україну	161
А. А. Ласкавий Некоторые подходы к проблеме управления развитием современной деловой организации	164
Розділ 3	
МАРКЕТИНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА НА УКРАЇНСЬКОМУ РИНКУ	
О. Г. Чувардинський Особливості маркетингової діяльності в умовах інтеграції України в Європейський Союз	168
В. Є. Воротін Державне управління маркетингового діяльністю	171
Л. Н. Чернявская Маркетинговое управление: основные этапы развития	173
Н. І. Норіцина Практичні аспекти стратегічної маркетингової діяльності на українському ринку ..	176
Г. А. Пастернак-Таранушенко Баланс интересов и конкуренция	179
І. О. Маринич Маркетингові дослідження як основа реструктуризації в будівельному комплексі	183

Л. І. МИХАЙЛОВА, канд. екон. наук, доц.

О. В. СЕРДЮКОВ, студент

(Сумська філія Міжрегіональної Академії управління персоналом)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ ЯК ФАКТОР РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ

Наукові праці МАУП, 2001, вип. 2, с. 119–121

В умовах все більшого переходу організацій на застосування товарно-грошових відносин, формування нової управлінської парадигми значення соціально-психологічного клімату як фактору ефективності управління не зменшується. Для ефективної роботи з колективом керівникам та спеціалістам необхідні високі комунікативні та морально-психологічні характеристики. Так, порядність, чесність, дисциплінованість, доброзичливість в умовах цивілізованого ринку цінуються не менше, ніж кваліфікація, навички, досвід. Без цих якостей практично неможливо створити колектив однодумців, забезпечити сприятливий моральний клімат, завоювати авторитет, створювати та підтримувати імідж надійних, порядних партнерів.

Одним із найважливіших завдань керівника кожної організації є пошук резервів підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва. Якщо інформацію про фінансові результати і рівень продуктивності праці в організації можна проаналізувати, отримавши її з балансу, статистичної звітності чи іншої первинної облікової інформації, то сформулювати уявлення про рівень організаційної культури таким чином неможливо.

Сучасний рівень розвитку управлінської науки враховує такий фактор ефективності, як соціально-психологічний клімат колективу. Ще на початку ХХ ст. керівники багатьох американських компаній та фірм сприйняли та оцінили цей фактор як "золоту жилу", який без до-

даткових вкладень у виробництво забезпечував підвищення результативності менеджменту.

Однак інформації про стан взаємовідносин у колективі зі звітів не отримати, а знати та враховувати їх у процесі керівництва необхідно. Тому вчені-економісти, управлінці-практики [1; 3; 4] розробили і опрацювали багато методик, які дають змогу оцінити соціально-психологічний клімат колективу, визначити показники, які його характеризують. Найпоширенішими методами, за якими можна отримати інформацію про стан соціально-психологічного клімату, є різні види опитування: інтерв'ю, анкетування, тестування.

Досить повну інформацію про соціально-психологічні характеристики трудових колективів (структура, міжособистісне сполучення, згуртованість та ін.) можна отримати за допомогою соціометричних методів досліджень. Однак з їх застосуванням важко виділити та оцінити окремі компоненти, які складають інтегральний показник соціально-психологічного клімату колективу.

Однією з основних та необхідних умов формування оптимального соціально-психологічного клімату колективу є рівень соціально-психологічного розвитку членів колективу, для вивчення якого існують різні методики їх самооцінки [4, с. 296–300]. Одна з них передбачає отримання інформації з 74 суджень, які характеризують поведінку особи та стосунки, що склалися у колективі (70 робочих суджень та 4 конт-

рольних). Робочі судження розподілені на 7 блоків по 10 у кожному. Кожен блок характеризує певну характеристику колективу: відповідальність, колективізм, згуртованість, контактність, відвертість, організованість та інформованість.

Контрольні судження дають змогу зробити висновок щодо ступеня уваги, відвертості та сумління осіб, які становлять об'єкт дослідження.

З метою вивчення рівня соціально-психологічного клімату колективу та його впливу на результати діяльності нами було проведено дослідження із застосуванням зазначеної методики. Об'єктом дослідження були студенти двох груп 4-го курсу економічного факультету денної форми навчання Сумського ДАУ. У тестуванні брали участь 39 студентів. Результати дослідження показали, що рівень розвитку соціально-психологічного клімату колективу у першій групі склав 2 бали, а у другій – 3,1 бала за шестибальною шкалою оцінок. При цьому перша група за кожним блоком суджень отримала в середньому по 2, а друга – по 3 бали, окрім блоку “відповідальність” (2,3 бала).

Зважаючи на це, можна зробити висновок, що соціально-психологічний клімат колективу в обох групах знаходиться на низькому рівні, хоча показники другої групи дещо кращі, ніж першої.

Аналізуючи отримані дані, слід зазначити, що у першій групі найвищий середній бал отримав блок “інформованість”. До нього входять судження, які торкаються рівня інформованості кожного студента у завданнях колективу, результатах навчання, позитивних та негативних сторонах колективу, правилах поведінки тощо.

Щодо рівня оцінок з окремих суджень, то найбільшу єдність думок студенти проявили, відповідаючи на запитання: “Чи засуджуєте Ви прояв індивідуалізму”, середня оцінка по якому склала 4 бали. Тобто можна вважати, що більшість студентів групи засуджують прояв індивідуалізму та мають у цьому схожі переконання.

У другій групі найвищий середній бал, як і у першій, отримав блок “інформованість”. Середній бал “4” отримали вісім суджень. Більш докладний аналіз показників окремих суджень дає змогу виділити те, що найбільше виокремлює членів групи.

З метою одержання більш повної характеристики рівня розвитку соціально-психологічного клімату в досліджуваному колективі, а також для підтвердження чи спростування отриманих результатів ми застосовували соціометричний метод дослідження [1, с. 116–121]. Для цього нами була розроблена анкета, до якої включи-

ли дев'ять запитань: “До кого б Ви звернулися за порадою для розв'язання важливої для Вас проблеми?”, “З ким із студентів групи Ви хотіли б працювати в майбутньому?” та ін. Отримані відповіді були згруповані за формою відношення: вибір (+), байдужість (0) та антипатія (-). На основі отриманих відповідей було складено соціометричну матрицю, яка дала змогу виявити рівень згуртованості та визначити коефіцієнт згуртованості за формулою

$$K_3 = \frac{A_{в.п} + A_{в.н}}{n - (n - 1)},$$

де $A_{в.п}$ – кількість позитивних виборів; $A_{в.н}$ – кількість негативних виборів; $n - (n - 1)$ – кількість усіх можливих виборів.

Розрахунки показали, що спільний коефіцієнт згуртованості досліджуваного колективу складає 0,41; першої групи – 0,30; другої – 0,53. Таким чином, результати свідчать про досить невисокий рівень згуртованості колективів. Водночас тут можна виділити другу групу, де рівень згуртованості може бути охарактеризований як середній (0,50–0,75).

Проведене дослідження дало змогу також визначити коефіцієнт інтегративності колективу, який характеризує здібність колективу зберігати свою структуру:

$$K_1 = 1 - A/B,$$

де A – кількість членів колективу, які отримали вибір; B – загальна кількість членів колективу.

Відомо, що чим ближчий цей коефіцієнт до одиниці, тим колектив інтегративніше. Найвищою формою прояву інтегративності колективу є його гомфотерність (спаяність). Результати дослідження показали, що ступінь інтегративності для двох груп у середньому складає $K_{ic} = 0,77$; для першої групи – 0,68 (середній); для другої – 0,85 (високий).

Окрім цього всі учасники анкетування за результатами відповідей відповідно до методики соціометричного дослідження були розподілені на чотири групи: до першої групи “Обрані” увійшли ті, хто отримав понад 70 % позитивних виборів (4 студенти); до другої групи “Прийняті” – ті, хто набрав 40–70 % позитивних виборів (15 студентів); третя група “Ізольовані” – 20–40 % (11 студентів); четверта група “Знехтувані” – до 20 % позитивних виборів (9 студентів). При цьому негативним виявився той факт, що половина членів колективу попала у групи “Ізольовані” та “Знехтувані”, що свідчить про надмірну ізольованість, виокремленість, замк-

нутість та перебування у власному світосприйнятті окремих студентів.

Однак головною метою нашого дослідження було виявлення впливу соціально-психологічного клімату колективу на результативність його діяльності. Оскільки тестування проводилося у студентських групах, то продуктивністю праці для них можна вважати середній бал їхнього навчання. Тож середній бал (за результатами останньої екзаменаційної сесії) для студентів першої групи склав 4,37, а для другої – 4,44 бала. Таким чином, отримані результати дослідження підтвердили тезу про залежність продуктивності праці від рівня розвитку соціально-психологічного клімату колективу, а також висновок, що сприятливий стан соціально-психологічного клімату забезпечує приріст продуктивності праці на 15 % за інших рівних умов, а несприятливий – зумовлює її зниження на 30 % [2, с. 150].

Отже, із зростанням колективізму, згуртованості, організованості, відповідальності підвищуватиметься результативність менеджменту в кожній організації, а в нашій ситуації – середній бал навчання у студентських колективах.



Література

1. *Зиновьев Ф. В.* Управление сельскохозяйственным производством: Практикум. — К.: Выща шк., 1987.
2. *Лебедев В. И.* Психология и управление. — М.: Агропромиздат, 1990.
3. *Михайлова Л. И.* Социология и психология труда: Учеб. пособие. — Харьков, 1996.
4. *Щёкин Г. В.* Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента: Науч.-практ. пособие. — К.: МАУП, 1999.