

# Менеджмент у соціальній роботі

УДК 159.923

*Андрєєва І. А.,  
к. психол. н.,  
доцент кафедри психології  
Горлівського державного  
педагогічного інституту  
іноземних мов*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

*У статті представлена психологічна характеристика стратегії та стратегічного управління сучасними організаціями. Акцентована увага на психологічних основах технологічного підходу в стратегічному управлінні.*

***Ключові слова:** управління, технологія, стратегія, стратегічне управління.*

*В статье представлена психологическая характеристика стратегии и стратегического управления современными организациями. Акцентированное внимание на психологических основах технологического подхода в стратегическом управлении.*

***Ключевые слова:** управление, технология, стратегия, стратегическое управление.*

*In this article presents a psychological characteristic of strategy and strategic management of modern organizations. Attention is paid to*

*the psychological foundations of the technological approach in strategic management.*

**Keywords:** *management, technology, strategy, strategic management.*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку економіка України знаходиться на шляху виходу з загальної, системної кризи. Особлива роль у цьому процесі належить засобам і формам управління організацією. Ключовим моментом при цьому повинно виступати стратегічне управління організаціями, тому що в країнах пострадянського простору недостатньо розвинене стратегічне управління. Раніше характер управління організаціями носив централізований характер, отже, кожному окремому керівнику не було потреби розробляти стратегічні кроки розвитку їх підприємства, все це прораховувалось на рівні держави. Саме тому, сучасні менеджери стикаються із протиріччям в економічних і соціальних процесах, відсутністю певного досвіду. Однією з причин такого явища є відсутність розвиненої теоретичної бази дослідження проблеми психології стратегічного управління.

Особливо важливим у період сучасних, численних економічних та соціальних змін є психологічна готовність керівників і працівників сучасних підприємств до таких явищ, як кризи. Психологічна підтримка дозволяє розвивати керівникам відповідні якості, які допомогли би передбачати та прораховувати кризові періоди в роботі підприємства, підтримувати їх конкурентоздатність та відповідати сучасним світовим соціально-економічним вимогам. Саме тому ми вважаємо, що психологічний аналіз проблем, які перешкоджають ефективному стратегічному управлінню організацією, допоможе нашим підприємствам та організаціям бути конкурентоздатними.

Наукові розробки з питань управління дійшли висновку, що отримання максимального прибутку можливе лише через збіг інтересів і мети фірми з інтересами безпосередніх виконавців, тобто персоналу організації. Наявність стратегічного управління організацією стає запорукою успішного розвитку підприємства, прогнозування можливостей і масштабів економічного його зростання, передбачення кризових ситуацій та підготовка до них.

**Результати теоретичного аналізу проблеми.** Такими науковцями, як Ю. Лапигін, А. Файоль, А. Романов, І. Ансофф доведена економічна вигода стратегічного управління підприємством, яка визначається характеристиками:

- 1) збереження людських, фінансових та інших ресурсів організації;
- 2) заощадження коштів на вихід із кризового стану;
- 3) збереження команди професіоналів;
- 4) стабільна й ефективна робота підприємства з отриманням прибутку [2; 6; 16].

Сучасні підприємства слід розглядати як систему, відкриту до перетворень і змін. Таким чином, базуючись на внутрішніх чинниках, які пов'язані з діяльністю організації: підвищення рівня виробництва, визначення внутрішніх резервів для зменшення витрат на виробництво, ми можемо передбачити, наскільки вдало система в своїй діяльності пристосовується до зовнішніх змінних умов [5; 11; 15].

Слід зауважити, що будь-які кроки в сучасному стратегічному управлінні зумовлені використанням певних технологій. З психологічної точки зору, вибір тієї чи іншої технології залежить, насамперед, від особистості керівника.

Саме поняття “технологія” включає в себе сукупність методів, процесів, матеріалів, комплекс організаційних заходів, які дозволяють ефективно вирішувати поставлені завдання [6; 18].

В межах стратегічного управління це можуть бути: складання прогнозу розвитку підприємства з урахуванням усіх ресурсів підприємства, це формування психологічної готовності персоналу до стратегічних кроків, які завжди пов'язані з певними змінами в організації. Такий механізм зумовлено тим, що будь-яка стратегія передбачає організацію взаємодії співробітників таким чином, щоб враховувались можливості, перспективи, засоби діяльності суб'єктів, проблеми, труднощі, конфлікти, які перешкоджають виконанню основних завдань. Безумовним є те, що від кожного співробітника такі управлінські дії вимагатимуть нового стратегічного мислення.

За результатами дослідження питання нами виявлено використання таких технологій у стратегічному управлінні персоналом [2; 10; 17; 18]:

1) *технологія стратегічного моніторингу*: з психологічної точки зору, для розвитку підприємства дуже корисною є наявність достовірної інформації щодо співвіднесення перспективних цілей з реальними можливостями. Саме цей факт дозволяє уникнути помилок у стратегічному плануванні;

2) *аналіз імовірного впливу чинників* макrorівня на виконання перспективних завдань. Компонентами зовнішнього середовища можуть бути законодавча, правова, виконавча влада на державному, обласному

та районному рівнях. Кожен з визначених компонентів макросередовища має власну динамічну характеристику, яка визначається через відповідну ситуацію та вирізняється певними параметрами. Такий технологічний підхід передбачає оцінку фактичного стану зовнішнього середовища та зумовлює числові параметри ситуації. Саме тому, важливою є як психологічна готовність керівництва, так і персоналу до стратегічних кроків, які стикатимуться із певними зовнішніми перешкодами;

3) *стратегічний аналіз зовнішнього середовища шляхом експертного аналізу*: системний аналіз ситуації, співставлення декількох точок зору щодо майбутніх стратегічних кроків;

4) *фактична оцінка стану ресурсів підприємства*: фінансових, матеріальних, людських, інформаційних. Слід зауважити, що в сучасних теоріях стратегічного управління введено інформаційний ресурс як показник сучасних вимог суспільства, в рамках яких повинно діяти та розвиватись підприємство [14];

5) *фактичний аналіз стану власних ресурсів* пов'язаний з оцінкою можливостей, які забезпечують дані ресурси у відповідній ситуації. Укладання прогнозу зміни параметрів ситуації за кожним ресурсом з урахуванням тенденції в зміні стану компонентів зовнішнього середовища. Відповідно до цього технологічного підходу, керівництвом знаходиться відповідь на питання про розвиток підприємства. Основу цього процесу складають такі психологічні механізми, як самоорганізація та рефлексія [4];

6) *визначення положення підприємства* в параметрах зовнішнього та внутрішнього середовища. Основними даними цього підходу є результати діагностики фактичної діяльності в порівнянні з передбачуваною.

7) *стратегічне планування змін власних ресурсів*. Цей технологічний підхід пов'язаний із використанням ресурсів організації, самоорганізацією, диверсифікацією, рефлексією. Відбувається первинне формування значень параметрів ситуації, здійснюється корекція планів. Наступним кроком, відповідно до цього підходу є використання інструментів управління специфічних для кожного з ресурсів, визначаються необхідні зміни у структурі ресурсів для досягнення певної мети.

8) *поєднання результатів роботи попередніх технологій*. Визначається ієрархічна структура взаємодії всіх чинників між собою.

Однак, багатьма науковцями акцентується увага на тому, що лише системний підхід у використанні сучасних технологій в стратегічному

управління дозволить отримувати бажані показники та результати [1; 9; 10; 19]. Для цього в межах психологічної готовності керівництва до стратегічного управління потрібно акцентувати увагу на системному мисленні та розвитку прогностичних здібностей як у керівництва, так і в працівників [16].

Будь-яка організація – це система сукупних взаємозв'язків і взаємообумовлених чинників, правильне використання яких складає основу стратегічних управлінських кроків.

Особливо важливим стає питання організації ефективної роботи підприємства у часи реорганізацій в економіці та суспільстві. Рівень макросередовища значною мірою визначає форми та засоби існування підприємств і робітників. За даними Д. А. Аширова, О. Громової, сучасні перетворення у виробничій ситуації такі, як орієнтація на споживача, глобалізація, нове покоління інформаційних технологій, боротьба за тотальну якість, вимагають зацікавленості робітників у кінцевому результаті їх діяльності, формування нових моделей організаційної поведінки персоналу, які відповідають вимогам сучасності [1; 12; 18].

У зв'язку з цим, досить часто керівництву підприємства спочатку складно сформулювати стабільну кадрову політику, оскільки її потрібно постійно змінювати та перебудовувати, не знижуючи її ефективності. На думку більшості американських, російських, європейських учених, саме глибоке знання психологічних характеристик поведінки кожного співробітника дозволить побудувати правильні механізми та технології її формування [7; 14].

Управління персоналом, його механізми та засоби підвищення ефективності виробництва давно цікавлять учених, менеджерів, керівників підприємств. Одним з таких механізмів вважається стратегічне управління персоналом як один з основних механізмів ефективної діяльності працівників.

**Висновки.** У процесі теоретичного дослідження питання психологічних особливостей технології стратегічного управління ми дійшли висновків:

1) стратегічне управління – це процес довгострокових, перспективних завдань, пов'язаних із формуванням перспективної програми розвитку виробництва;

2) стратегічне управління передбачає визначення керівництвом плану майбутнього розвитку та перспектив підприємства залежно від чинників макро-, мезо- та макrorівня;

3) психологічна підтримка дозволяє розвивати керівникам відповідні якості, які допомогли б передбачати та пророкувати кризові періоди в роботі підприємства, підтримувати їх конкурентоздатність та відповідати сучасним світовим соціально-економічним вимогам;

4) психологічну основу технологій стратегічного управління персоналом складають такі компоненти, як самосвідомість, рефлексія, самооцінка;

5) основними технологічними підходами до стратегічного управління встановлюється взаємозв'язок між реальними та перспективними можливостями організації через адекватну оцінку її ресурсів;

6) особистість керівника, здатність стратегічно мислити, розвинені прогностичні здібності – основа успішного стратегічного управління.

### *Література*

1. *Аширов Д. А.* Организационное поведение : учеб. / Д. А. Аширов. – М. : ТК Велби ; Изд-во Проспект, 2006. – 360 с.

2. *Валуев С. А.* Организационный менеджмент / С. А. Валуев, А. В. Игнатьева. – М. : Машиностроение, 2005. – 420 с.

3. *Дорофеев В. Д.* Организационное поведение: учеб. пособие / В. Д. Дорофеев, А. Н. Шмелева, Ю. Ю. Частухина. – Пенза : Изд-во ун-та, 2004. – 142 с.

4. *Жуковський М. О.* Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М. О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 2. – С. 54–59.

5. *Кемеров В.* Философская энциклопедия / В. Кемеров. – “Пан-принт”, 1998. – 145 с.

6. *Клейнер Г. Б.* Словарь основных понятий стратегического планирования / Г. Б. Клейнер. – М. : КОНСЭКО, 1998. – 198 с.

7. *Коул Дж.* Управление персоналом в современных организациях : пер. с англ. / Дж. Коул. – М. : Вершина, 2004. – 352 с.

8. *Леонтьев А. Н.* Деятельность, сознание, личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1977. – 304 с.

9. *Лютенс Ф.* Организационное поведение : пер. с англ. – 7-е изд. / Ф. Лютенс. – М. : ИНФРА – М, 1999. – XXVIII. – 692 с.

10. *Морозова Г. Б.* Психологическое сопровождение организации и персонала / Галина Морозова. – СПб. : Речь, 2006. – 400 с.

11. *Мучински П.* Психология, профессия, карьера. – 7-е изд. / Пол Мучински. – СПб. : Питер, 2004. – 539 с.

12. *Ньюстром Дж. В.* Организационное поведение : пер. с англ. / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис ; под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2000. – 448 с.

13. Организационное поведение : ученик для ВУЗов / под. ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. – СПб. : Питер, 2007 – 432 с.

14. Організаційна поведінка: навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисципліни / Л. М. Савчук, Н. Ю. Бутенко, А. М. Власова та ін. – К. : КНЕУ, 2001. – 249 с.

15. *Спивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Издательство “Питер”, 2000. – 416 с.

16. *Ульрих Д.* Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации : пер. с англ. / Д. Ульрих. – М. : ООО “И. Д. Вильямс”, 2007. – 304 с.

17. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М. : Изд-во МГУ, 1997. – 480 с.

18. Управление персоналом : энциклопедический словарь / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА, 1998. – VIII, 453 с.

19. *Fisher C. D. and Ashkanasy N. M.* The emerging role of emotions in work life: an introduction / *C. D. Fisher, N. M. Ashkanasy* // *Journal of Organizational Behavior*. – 2000. – № 21 (2). – P. 123 – 129.