

УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

УДК: 159.922:378.14

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

Л. І. Михайлова, д.е.н., професор, Сумський національний аграрний університет

Г. Ю. Глуходід, магістрант, Сумський національний аграрний університет

Здійснено аналіз психологічних особливостей майбутніх менеджерів; з використанням різних методик оцінено здібності майбутніх фахівців до мотивації, ризикованості, підприємницької діяльності, лідерства тощо.

Ключові слова: психологічні особливості, менеджери, лідерство, ризик, здібності, успіх.

Постановка проблеми у загальному вигляді.

В сучасних умовах значно зростає інтерес до людини як найбільш цінного ресурсу ефективного виробництва. А рівень розвитку кожного окремо взятого підприємства чи організації прямо пропорційно залежить від набору певних психологічних та інтелектуальних здібностей, що притаманні вищому менеджменту.

Загальновідомо, що вищі навчальні заклади України щорічно випускають сотні молодих фахівців-менеджерів, проте не кожен випускник із відповідним рівнем освіти та навіть бездоганними знаннями реалізується як менеджер, навіть власної трудової діяльності. Як правило, головним завданням кожного закладу освіти є формування у процесі навчання студентів професійної підготовки відповідно до його здібностей та нормативних вимог у галузі вищої освіти. Зазвичай акцент під час навчання робиться на необхідний обсяг теоретичних знань, формування практичних навичок, а бал успішності студента відображає рівень володіння ними. Практика господарювання організацій вказує на необхідність врахування психологічних здібностей студентів для менеджерської діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам формування, розвитку та використання людських ресурсів присвячені праці провідних вчених: О.М.Бородіної, О.А.Гришної, В.В.Дієсперова, К.Я.Якуби та інших. Втім питання значення психологічної підготовки майбутніх фахівців-менеджерів залишаються малодослідженими. Особливого значення ці аспекти набувають в умовах стрімкого розвитку інтеграційних процесів у світі та Україні, інтернаціоналізації виробництва, посилення міграційних процесів та міжнародної співпраці.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є обґрунтування основних заходів щодо формування психологічної здатності випускників вищих навчальних закладів до здійснення менеджерської діяльності

Виклад основного матеріалу. Існує думка, що серед низки проблем усі країни з трансформаційними економіками стикаються з головною проблемою – «дефіцитом адекватних менеджерів» [1]. Втім, яким саме має бути сучасний менеджер? Які знання має він отримувати у навчальному закладі? Які здібності та уміння майбутніх фахівців є найголовнішими? Упродовж багатьох

Вісник Сумського національного аграрного університету

тисячоліть так і не знайдено єдино вірної відповіді. Проте переважаючою думкою є визнання наявності необхідних психологічних якостей керівникам, що і акцентує увагу на поглибленому дослідженні цих проблем.

Загалом психологічний портрет підприємця (управлінця) умовно базується на трьох блоках: інтелектуальному, комунікативному та мотиваційному. До інтелектуального блоку слід віднести: розумові здібності, компетентність, здатність до абстрактного, логічного та раціонального мислення [2].

Комунікативний блок становлять: ініціативність мислення та дій, готовність до сприйняття нових концепцій і методів, необхідний рівень особистої домінантності, наявність рішучості та відповідальності у процесі спрямування діяльності працівників, відповідний рівень міжособистісних контактів, вміння чітко реагувати на позиції, погляди та життєві проблеми окремих представників трудового колективу.

До мотиваційного блоку входять: рівень схильності до ризику, екстернальність або інтернальність, прагнення боротися та перемагати, потреба в самореалізації та суспільному визнанні, переважання рівня мотивації, орієнтованого на досягнення успіху над мотивом уникнення невдачі.

Під час навчання у вищому навчальному закладі, студент намагається здобути високий рівень знань, аби в майбутньому стати справжнім фахівцем своєї справи, (в даному випадку, менеджером), та, як наслідок, бути затребуваним спеціалістом на ринку праці.

Загальновідомо, що рівень знань студента вимірюється його середнім балом успішності, проте цей показник не можна вважати еталоном в оцінці загальних менеджерських здібностей учня.

Важливу роль у процесі управління персоналом відіграє процедура відбору необхідних кадрів, яку варто знати як менеджеру, так і молодому фахівцю, аби вдало працевлаштуватися. При здійсненні процедури добору персоналу відноситься багато методів, однак, до основних методів оцінки можливостей ефективною праці окремого претендента на благо організації, фірми, установи відносять: детальне ознайомлення з біографією кандидата; розмова директора з претен-

дентом на посаду по телефону не менше 30 хвилин поспіль з метою перевірки здатності вирішувати ділові питання за допомогою телефону; збір інформації про майбутнього працівника із застосуванням соціальних мереж: контакт, однокласники, face book, my space тощо; бесіда із кандидатом в колі його родини з метою кращого вивчення цінностей особи (Британський метод); виявлення смаків майбутнього працівника, його манера поведінки та спілкування із людьми; звернення керівництва до графолога, спеціаліста, який вмiє визначити характер особи, дослідивши її почерк; аналіз захоплених та шкідливих звичок; наявність позитивних рекомендаційних листів з попередніх місць роботи (Німецький досвід); проведення психологічного тестування із використанням комп'ютерної техніки для спостереження за поведінкою кандидата під час співбесіди (Американський досвід); складання письмового екзамену, а саме, підготовка листа-запиту чи відповіді іншій організації (Китайський досвід); здатність до вирішення ситуативних задач; перевірка вміння чітко, лаконічно та у повному обсязі відповідати на поставлені керівником питання.

З метою визначення рівня готовності студентів випускних курсів до менеджерської діяльності ми використовували методи: тестування, опитування, вибіркового спостереження.

Поглиблене емпіричне дослідження проводилося в Сумському національному аграрному університеті. Респондентами виступили студенти четвертого курсу, які навчаються за напрямом підготовки «Менеджмент». Зазначимо, що респонденти, які прийняли участь у нашому опитуванні, отримують освіту за державною та комерційною формами навчання. Вікова категорія майбутніх менеджерів знаходиться у діапазоні від 20 до 23 років. В цілому в дослідженні взяло участь 35 студентів.

Дослідження проводилося шляхом письмового опитування студентів, які заповнювали анкети п'яти психологічних тестів, а саме:

- 1) тест на діагностику особистостей на мотивацію до успіху (за Т. Елерсом);
- 2) тест на визначення рівня готовності до ризику (за Шубертом);
- 3) методика визначення підприємницьких здібностей;
- 4) тест на визначення рівня наявності лідерських якостей;
- 5) тест з «локус-контролю» (за Дж. Роттером).

Отримані результати опитування ув'язувалися з балом успішності студента-випускника. Діапазон числових значень середнього балу успішності знаходиться в межах від 5,0 до 3,0. Для зручності аналізу вище вказаних даних, ми розділили респондентів на чотири групи за балом успішності: перша група – бал успішності = 5,0, кількість осіб = 6 чоловік; друга група – бал успішності = 4,5 ≤ 4,9, кількість осіб = 6 чоловік; третя група – бал успішності = 4,0 ≤ 4,4,

кількість осіб = 14 чоловік; четверта група – бал успішності = 3,0 ≤ 3,9 кількість осіб = 9 чоловік.

Одним із найбільш визначальних факторів впливу на формування різних стилів менеджменту, на думку деяких вчених, слід вважати особистісні характеристики керівника. Тільки природжені психологічні особливості індивіда (темперамент, здібності, характер) зумовлюють формування того чи іншого стилю управління як «почерку» в роботі. В залежності від того, яку сукупність прийомів психологічного впливу на підлеглих схильний застосовувати керівник (спонукання, примуси чи переконання), і формуються різні стилі управління [3].

Одним із важливих складових успішного виконання своїх службових обов'язків є рівень мотивації до успіху. Розглянемо результати дослідження опрацьованих анкетних даних респондентів. (Рис 1.)

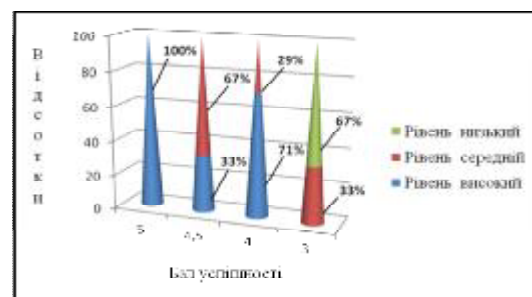


Рис. 1. Рівень мотивації респондентів до успіху.

Важливо зазначити, що високий рівень мотивації спостерігається у всіх членів першої групи, мотивація на успіх відноситься до позитивної мотивації. При такій мотивації людина, починаючи будь-яку справу, має за мету досягти чогось конструктивного, позитивного. В основі активності людини лежить надія на успіх і потреба в досягненні успіху. Такі люди звичайно впевнені в собі, у своїх силах, відповідальні, ініціативні й активні. Їх відрізняє наполегливість у досягненні мети, цілеспрямованість, а тому вище викладений матеріал лише є теоретичним підтвердженням, щодо наявності у всіх респондентів першої групи середнього балу успішності «5.0».

У другій групі переважає середній рівень мотивації (67%), наявність якого, можливо і є запорукою нижчого балу успішності, ніж у першій групі. Велику питому вагу високого рівня мотивації до успіху мають респонденти третьої групи (71%), тобто більшість із них добре мотивовані, мають окрему мету і свідомо прямують до неї, та наявність середнього балу в «4.0» може пояснюватися рядом окремих чинників: не слід забувати, що можливо у більшості респондентів цієї групи не є пріоритетним бажання мати найвищий бал успішності, або кількісну оцінку знань, вони не вважають за якісний показник відображення рівня знань студента.

Щодо групи, де студенти навчаються в межах від 3,0 до 3,9 бала, ми спостерігаємо найнижчі

показники мотивації до успіху, високий рівень мотивації відсутній взагалі, а найвагомішу частину складає саме низький рівень мотивації молодого фахівця (близько 67%).

Управлінцю слід пам'ятати, що рівень мотивації співробітника часто є прямо пропорційним його бажанню якісно виконувати поставлені перед ним завдання та реалізовувати намічені цілі організації. Під час добору персоналу необхідно уникати явища прийому на роботу особи, що має низький рівень мотивації до успіху, адже цей співробітник не тільки не буде виділятися активністю, ініціативністю та наявністю раціоналізаторських ідей, але й справлятиме негативний вплив своєю поведінкою на інших співробітників компанії.

Паралельно із рівнем мотивації, нас цікавило вивчення рівня наявності лідерських якостей у молодих фахівців. На відміну від попередніх результатів, перша група містить у своєму складі лише 83% респондентів, які відносяться до тих, хто володіє високим рівнем наявності лідерських здібностей, тобто, потрібно зазначити, що не кожна людина, яка має великий діапазон знань та високу мотивацію до успіху, здатна стати лідером в колективі. Таких працівників не слід призначати на посади різних рівнів менеджменту, починаючи з низового рівня, закінчуючи посадою топ-менеджера. Такі особи не зможуть стати справжніми лідерами серед підлеглих, вони не в змозі завоювати потрібний обсяг авторитету серед персоналу, аби вдало і безперешкодно здійснювати управління ним. Щодо другої, третьої та четвертої груп, то тут тенденція володіння навичками лідера майже тотожна рівню мотивації опитаних.

Цікавими виявилися результати опитування щодо визначення особистісних оцінок з погляду готовності до ризику, що безперечно завжди супроводжує менеджерську діяльність. Ризик характеризується різними вченими та практиками-управлінцями по-різному. Втім, узагальнюючи їх погляди, розуміння ризику нами зводяться до наступного.

Ризик розуміється як дія навмання в надії на щасливий кінець, або як можлива небезпека, або як дія, що здійснюється в умовах невизначеності, а також можлива небезпека втрат, що впливає з специфіки тих чи інших явищ природи і видів діяльності людського суспільства.

Ризик становить об'єктивно неминучий елемент прийняття будь-якого господарського рішення в силу того, що невизначеність – неминуча характеристика умов здійснення управлінської діяльності [4].

За результатами дослідження спостерігається цікава і закономірна тенденція: чим нижче показник успішності навчання студента, тим вище їх готовність до ризику. Такий фактор можна пояснити тим, що особи, мотивовані на досягнення мети і покладають великі надії на успіх, свідомо уникають високого рівня ризику.

Підчас прийому на роботу, менеджер повинен намагатися підібрати собі команду підлеглих саме із таких працівників, оскільки вони не будуть ризикувати інтересами компанії інтуїтивно, їх ризик завжди буде проаналізований та орієнтований на позитивний результат, - виправданий ризик. Крім того такі особи, як правило, здатні до об'єктивної (в деяких випадках заниженої) самооцінки, мають чітке усвідомлення щодо власних можливостей як фахівця, а тому, як правило, не вдаються до невиправдано-ризикованих методів вирішення виробничих завдань.

Для здійснення вдалого управління фірмою, менеджеру необхідно володіти не лише лідерськими якостями та відповідним запасом знань, але й мати великі здібності до ведення ефективної підприємницької діяльності.

За визначенням науковця Рішара Кантільйона, підприємець — це власник, що бере на себе ризик своєї господарської діяльності [5].

Тож уважно досліджуючи отримані результати щодо наявності підприємницьких здібностей у молодих фахівців, важливо відмітити закономірність, яка відображає, наявність високого рівня підприємницьких здібностей серед представників третьої та четвертої груп опитаних, характеризується такою ж самою тенденцією, як і результати, щодо готовності до ризику.

Тобто, приходимо до висновку, що у третьої та четвертої груп студентів більше шансів розпочати підприємницьку діяльність, оскільки вони не бояться йти на ризик, а підприємець (за визначенням) – особа, що свідомо йде на ризик. Також у деяких представників четвертої групи є істотна перевага: їх батьки ведуть підприємницьку діяльність, отже вони мають більше можливостей щодо набуття досвіду в ролі підприємців і молоді фахівці не будуть змушені витратити зайвий час на пошук джерела фінансування стартового етапу ведення власної підприємницької діяльності.

Важливо також відмітити, що вдало розпочати підприємницьку діяльність іще не є запорукою успішного функціонування такого підприємства. Зазвичай в процесі роботи підприємства виникає багато проблем, вирішення яких покладається на власника, який не в змозі швидко та оперативно їх подолати, як правило, за браком певного обсягу необхідних знань.

Звертаючись до статистичних даних за період з 2007 по 2010 рр. включно, що відображають питому вагу збиткових підприємств у загальній кількості по Україні, абсолютне відхилення становить 14,1%, при чому кількість підприємств, що розпочинають свою діяльність, значно менша за кількість підприємств, що припиняють своє функціонування, в часових межах одного року. Серед розмаїття чинників банкрутства виділяють: конфлікти на підприємстві, звільнення осіб із числа керівництва, різке збільшення числа прийнятих рішень і аналогічні психологічні й соціальні ознаки [6].

Під час проведення анкетування респонденти також пройшли тест на «локус-контроль». Одна з найважливіших характеристик особистості - ступінь незалежності, самостійності й активності людини в досягненні цілей, розвиток особистої відповідальності за події, що відбуваються з нею [7]. Такий психологічний тест слід застосовувати менеджерам по роботі з персоналом, особливо під час конкурсного відбору претендентів на посади співробітників організації. Даний тест дозволить управлінцю краще зрозуміти психологічні та життєві налаштування особистості.

Найбільш відомою є шкала «локусу контролю» Д. Роттера. Ця шкала заснована на розподілі людей за тим, де вони локалізують контроль над значущими для себе подіями. Можливі два локусу контролю і відповідно два типи людей:

1) екстернали - коли людина думає, що події, які відбуваються з нею, є результатом зовнішніх сил, випадку, обставин, інших людей тощо;

2) інтерналі - коли людина інтерпретує значущі події як результат власних зусиль.

Результати засвідчили, що стовідсоткові інтерналі - представники першої групи, які вважають, що більшість важливих подій їхнього життя були результатом їхніх власних дій і відчувають власну відповідальність за них і за те, як складається їхнє життя в цілому. Вони вважають, що досягли самі всього доброго, що було і є в їхньому житті, і що вони спроможні з успіхом досягати своїх цілей і в майбутньому. Але вони беруть на себе відповідальність і за всі негативні події, схильні обвинувачувати себе в невдачах, прикрошах, стражданнях. Інтерналам властива активна життєва позиція, незалежність і відповідальність за себе.

У четвертій групі, де питома вага екстернатів найбільша, такі особи, частіше пасивні, песимістичні, відчувають, що від них нічого не залежить, усе залежить від обставин, а вони - «пішаки» у цьому житті, і навіть свої успіхи, досягнення і радощі приписують зовнішнім обставинам, везінню,

щасливій долі або допомозі інших людей.

Висновки. На основі проведеного дослідження, нами були встановлені дві закономірності.

Перша - чим вище бал успішності у студента, тим більша його мотивація до успіху і тим менший рівень готовності до ризику та здатності до підприємництва; така закономірність пояснюється тим, що відмінники орієнтовані на досягнення високих результатів, мають великий діапазон знань та повністю усвідомлюють можливі результати ризику, тому частіше за все – уникають його;

Друга - чим нижче бал успішності у студента, тим вище ступінь готовності до ризику, рівень підприємницьких здібностей; це пояснюється тим, що особи, які мають низький бал успішності, який відображає рівень наявності їх знань, не дозволяє їм досягнути всі позитивні та негативні сторони (наслідки) здійснення підприємницької діяльності. Ці студенти, як правило, діють навмання, покладаючись на власну інтуїцію та позитивність збігу факторів оточуючого середовища.

Провівши дослідження, ми переконалися, що бал успішності студента випускного курсу не є стовідсотковою запорукою того, що саме результати цієї особи будуть найрезультативнішими. Дослідження виявило, що окремі переваги має кожна група респондентів, включаючи тих, у кого бал успішності знаходиться в межах $[3,0 \leq 3,9]$.

Отже, головна задача ефективного менеджера під час здійснення процесу прийому на роботу нових кадрів, - це чітка визначеність власних переконань управлінця, щодо того, кандидат з яким рівнем освіти, набором цінностей, психологічних особливостей та ідеалів більше підходить для кращої реалізації цілей та завдань організації.

Список використаної літератури

1. Tillack P. Rolle und Zukunft der Haushaltswirtschaften und Nebenwerbsbetriebe im Agrarsektor der MOEL / "Grüne Woche" / Berlin, 14.01.2000.
2. Коханевич Е.М., Приходченко Я.В. // Психологічні якості успішних бізнесменів // [електронний ресурс]. - точка доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=40488>
3. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах. Монографія. – К.: Центр учбової літератури, 2008.
4. Цифровий репозиторій ХНАГХ/Т. І. Світлична. Конспект лекцій для студентів 4 курсу денної і 5 курсу заочної форм навчання напряму підготовки 6.030504 «Обґрунтування господарських рішень і оцінювання ризиків» // [електронний ресурс]. - точка доступу: <http://eprints.kname.edu.ua/a/2489>.
5. Іванюта В.Ф. // Еволюція категорій «Бізнес» і «Підприємництво» // [електронний ресурс]. - точка доступу: http://www.rusnauka.com/15_DNI_2008/Economics/29661_doc.htm
6. Нескородєва І.І., Тереванєсова О.Ю. // Сучасні тенденції банкрутства підприємств в Україні та шляхи їх вирішення. Вісник економіки транспорту й промисловості, 2011 - № 36. - с 191-192.
7. Ліфарєва Н. В. Психологія особистості: Навчальний посібник. — Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 240 с.

Проведен анализ психологических особенностей будущих менеджеров; с использованием различных методик, оценены способности будущих специалистов к мотивации, рискованности, предпринимательской деятельности, лидерству и пр..

Ключевые слова: психологические особенности, менеджеры, лидерство, риск, способность, успех.

The analysis of the psychological characteristics of future managers, using different methods evaluated the ability of future specialists to motivation, risk, entrepreneurial activity, leadership and more.

Keywords: psychological characteristics, managers, leadership, risk, skills, luck.

Рецензент: д.е.н., професор О. В. Олійник

Дата надходження до редакції: 1.10.2012 р.

УДК 331.556

ІННОВАЦІЙНІ СКЛАДОВІ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРАЦІ ТА ТРУДОВОГО ЖИТТЯ НА ХАРЧОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Д. В. Солоха, к.е.н., доцент, Донецький державний університет управління

В статті розглядаються питання удосконалення соціально-економічного розвитку господарської діяльності підприємств, які сприяють підвищенню її ефективності. Розглянуто механізм формування стратегії підвищення якості трудового життя персоналу підприємства. Надано перелік його ключових вимог. Представлено набір основних внутрішніх факторів підвищення якості трудового життя персоналу підприємства. Проаналізовано результати соціологічної оцінки, що виражають потреби та інтереси людини щодо трудової життєдіяльності з виявленням і прогнозуванням найбільш бажаних для працівників підприємств харчової промисловості напрямів задоволення їх потреб, що відносяться до якості трудового життя і мотивами трудової поведінки. Наводиться обґрунтування доцільності розгляду диференційованих цілей і внутрішніх факторів як компонентів, з використанням яких може бути сформована система підвищення якості трудового життя і посилення мотиваційних процесів стосовно до умов конкретного підприємства. Доведено, що одна з найважливіших цілей діяльності, спрямованої на підвищення якості трудового життя персоналу - посилення мотивації до праці, досягнення високих кінцевих результатів господарювання шляхом задоволення економічних (матеріальних) інтересів працівників.

Ключові слова: персонал, підприємство, інновації, мотивація, якість, трудове життя.

Постановка проблеми. Перехід України до якісного нового етапу розвитку економіки - інноваційному розвитку - зумовив принципово нові вимоги до господарської діяльності підприємств. Ринкове, конкурентне оточення, висуває абсолютно нові, не властиві економіці адміністративного типу, вимоги до організації виробництва, забезпечення соціального захисту та надання соціальних гарантій працівникам підприємств.

Практична реалізація інноваційних підходів до організації господарської діяльності пов'язана з необхідністю створення методологічних та організаційних передумов для формування соціально-економічного механізму розвитку господарської діяльності, забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на внутрішньому і зовнішньому ринках, формування внутрішньофірмових умов, які спонукають працівників до творчої, ефективної роботи, забезпечують високу якість трудового життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Різні аспекти організації ефективної господарської діяльності сучасних підприємств і її соціально-економічного розвитку були і залишаються предметом дослідження багатьох провідних зарубіжних і вітчизняних вчених: Амоши О.І. [1], Ансоффа І. [2], Берсуцького Я.Г. [3], Брюховецької М.Ю. [4], Гончарова В.М. [5], Мамутова В.К. [6], Портера М. [7], Ткаченко В.А. [8], Чумаченко П.Р. [9], Шелегеди Б.Г. [10] та ін.

Тим не менш, у зв'язку з переходом до нового етапу розвитку ринкових відносин, багато з теоретичних та науково-прикладних питань соціаль-

но-економічного розвитку господарської діяльності підприємств, які сприяють підвищенню її ефективності, залишаються все ще недостатньо вивченими і не повністю вирішеними, що підтверджує актуальність та необхідність їх подальшого дослідження.

Мета статті. В історично сформованих умовах розвитку вітчизняного виробництва переважала сфера технічних і економічних завдань над соціальними. І хоча в останні роки посилилася соціальна спрямованість законодавчих актів, перехід до ринкових відносин, загострення соціальних проблем і напруженість трудових відносин на підприємствах харчової промисловості висувають завдання формування стратегії підвищення якості трудового життя в ряд першочергових.

Виклад основного матеріалу. Відправним моментом рішення цієї задачі є побудова механізму формування названої стратегії на сучасному етапі трансформації економіки України.

Під механізмом формування стратегії підвищення якості трудового життя розуміється сукупність економічних, організаційних і соціально-психологічних і правових методів забезпечення умов гідного трудового життя і мотивації активної творчої трудової діяльності, спрямованої на досягнення цілей господарювання підприємства.

Сутність гідного трудового життя визначається відповідністю його умов сучасним вимогам людини до взаємозв'язку заробітної платні з результатами праці, характеру і змісту, безпеки і привабливості праці, взаємозв'язку інтересів окремих працівників і колективів.