

Орлов В. Н.

*д.э.н., проф., зав. кафедры экономики предприятия
и корпоративного управления Одесской национальной академии связи им. А.С. Попова*

Яцкевич И. В.

*к. е. н., доцент кафедры экономики предприятия
и корпоративного управления Одесской национальной академии связи им. А.С. Попова*

Кузьминов А. В.

*к. э. н., доцент кафедры экономики предприятия
и корпоративного управления Одесской национальной академии связи им. А.С. Попова*

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ФАКТОРА В СИСТЕМЕ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. Исследовано и определено роль культуры управления на предприятиях и рассмотрено особенности социально-психологического (поведенческого) фактора в системе культуры управления.

Ключевые слова: культура управления, предприятие, социально-психологический фактор, управление.

Постановка проблемы. В период экономическо-политической нестабильности предпринимательская деятельность требует совершенствование подходов к управлению. Эффективное управление на предприятиях является процессом целенаправленного воздействия на коллективы, отдельных работников и зависит от уровня общей культуры и культуры управления.

Обзор последних исследований и публикаций. Теоретические исследования сущности культуры рассматривались в работах отечественных ученых-экономистов, таких как С.Я. Левит, Ф.З. Мардаровский, В.М. Орлов, Р.В. Рыбкина и другие [1 - 3]. Данные исследования посвящены организационной культуре и культуре организации, однако недостаточно рассмотрены вопросы культуры управления на предприятиях с учетом социально-психологического (поведенческого) фактора.

Задачи исследования. Целью статьи является исследование и определение роли культуры управления на предприятиях и рассмотрение особенности социально-психологического (поведенческого) фактора в системе культуры управления.

Основной материал исследования. Для понимания сути сегодняшних и прогнозирования завтрашних тенденций в развитии управления предпринимательской деятельности необходимо

исследовать философский подход к раскрытию понятия культуры управления.

Многообразие существующих в мире философских и научных определений культуры не позволяют сослаться на это понятие как на наиболее очевидное обозначение объекта и предмета «культуры» и требует четкой и узкой его конкретизации. Так, Левит С. Я. «культуру» понимает как «...совокупность материальных и духовных ценностей, созданных и создаваемых человечеством и составляющих его духовно-общественное бытие» [3], а Большой экономический словарь дает следующие определение - «исторически определенный уровень развития общества и человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях» [4].

Главной функцией культуры является сохранение и воспроизводство совокупного духовного опыта человечества, передача его из поколения в поколение и его обогащение. Для выполнения этих задач возникли различные формы и способы духовной и производственной деятельности, которые постоянно приобретает самостоятельный статус, что способствует формированию и созданию институтов культуры.

Культура превратилась в сложную по деятельности и разнообразную по формам образования, в которую входит нравственность, религия, искусство, наука, философия и идеология, политика, мифология, мировоззрение и т.д.

Развитие предпринимательской деятельности способствует тому, чтобы данные формы духовной и производственной деятельности все глубже дифференцировались и специализировались. В развитой культуре они превращаются в относительно самостоятельные сферы деятельности и

приобретают статус самостоятельных институтов культуры. Каждый из которых, обладает специфической системой методов, особым типом ценностей и особыми культурогенными функциями, которые различаются способами освоения мира и производства различных духовных ценностей.

Культура постоянно формирует различные ценности и создает целостное пространство духовного богатства человечества. Эти ценности апробируются в массовой деятельности людей и устанавливают нормативную сущность культуры, что определяет действия людей, использование средств и ресурсов, а также цели людей, которые работают на предприятиях. Практическое использование норм культуры позволяет раскрыть их значение и эффективность управления на предприятиях.

Культура способна реализовать и оценочную функцию, которая разделяет людей на положительных и отрицательных, изящных и нет, гуманных и бесчеловечных, прогрессивных или консервативных и т.д. Культура создает методы и критерии оценки предпринимателей, а также способствует определению и формированию регламентированного и ранжированного поведения людей. Кроме этого, культура, формируя эталонные ценности, идеализированные производит идеалы, которые выполняют роль стимулов и целеустремленности для формирования и отбора целей в жизнедеятельности человека.

Целеустремленность является практическим осмыслением своей деятельности человеком с точки зрения формирования (постановки) целей и их реализации (достижения) за счет наиболее экономичными (рентабельными) средствами, что является важным в культуре. Также, целеустремленность способствует эффективному управлению временным ресурсом, обусловленным деятельностью человека, либо как процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для осуществления идей.

Следует отметить, что культура, как философская категория, выполняет различные функции:

- осуществляет различные формы познавательной деятельности (профессиональные знания, художественное, религиозное, нравственное познание);
- создание определенной системы коммуникаций, которая должна обеспечить обмен и взаимодействие участников различных процессов в обществе (производственных, духовных, нравственных и других);
- обеспечивает взаимодействие людей через ценности, интегрирует общество, поддерживает и развивает его целостность;
- выполняет роль общественной памяти;

- формирует человека настолько существенно и глубоко, что можно утверждать: она создает новый вид человека, суть которого глубоко связана с сущностью культуры.

Можно утверждать, что культура раскрывает характеристику поведения человека в обществе, во всех сферах ее деятельности по отношению к природе, к животному миру, природе, производства и людей. Однако, данные вопросы не в полной мере исследованы в современных условиях, что негативно сказывается в осуществлении управления на предприятиях.

Сегодня необходимо определить - соответствует тип культуры поставленной цели, сложившийся за последние десятилетия, повышение эффективности управления на предприятиях. Если нет, то какой уровень культуры нам необходим, чтобы обеспечить эффективное управление при осуществлении предпринимательской деятельности с учетом изменений отношение к собственности и влияния предпринимательской среды. Следовательно, отношения собственности и влияния предпринимательской среды, которые изменились, признав значимость культурных факторов в развитии предпринимательской деятельности, появляется необходимость в разработке такой стратегии управления, которая бы учитывала предпринимателей. Нельзя забывать одну из особенностей социально-экономических систем, к которым относятся предпринимательская деятельность, наличие в системе не только функциональных и организационных, но и генетических связей. Эта особенность определяет необходимость учета при проведении экономических преобразований, изменении систем и механизмов управления на следственности в культуре общества, ее членов.

Влияние на управление предпринимательской деятельности, ее развитие за счет внешнего культурного окружения, а также ценностей и норм, которые рождаются внутри нее самой, способствует тому, что управление на предприятии насыщается культурой, просачивается ею. Вследствие этого характер ее развития начинает зависеть от качества впитаного им культуры. Учитывая, что культура отражает поведенческую направленность руководителей предприятий по отношению к преобразованиям, происходящим в экономике, такую, включающая знания, навыки, уровень интеллекта, мировоззрения, характер развития предприятия, планируемые экономические преобразования зависят от качества воспитанного культуры.

Культура управления - широкое понятие, отражающая в первую очередь, характеристику поведения людей осуществляющих управленческую деятельность, которая связана со способностями человека управлять и принимать управленческие

решения в различных социально-экономических условиях. Во втором случае отражается характеристика управленческой деятельности, исходя из способности руководителей находить способы эффективного воздействия на коллективы людей, отдельных работников с учетом их социально-психологических факторов, знаний, умений, интеллекта, нравственного и эстетического развития, способов и форм общения с людьми.

Социально-психологическая направленность является очень важным составляющим в системе управления, что связано с управленческим общением на всех иерархических уровнях управления предпринимательской деятельности.

Система управления в производственном процессе на предприятиях характеризуется вступлением руководителей в отношении с работниками, которые формируют и развивают социально-психологическую направленность в культуре управления. Сущность социально-психологического фактора состоит в подборе рычагов в воздействии руководителей на работников в побуждении себя и других для достижения личных целей и целей предприятия, а также в отражении отношений людей как личностей. В системе управления можно выделить такие социально-психологические составляющие как мотивация, деловое (управленческое) общение, согласование и коммуникации.

Рассматривая мотив как побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей субъектов, как совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих направленность, как побуждающий и определяющий выбор направленности деятельности на материальный или идеальный предмет, ради которого она осуществляется [5, с. 219], необходимо найти такие способы воздействия, которые бы наиболее полно отвечали потребностям и интересам работников.

Многообразие и сложность социальных отношений в процессе управления вызывает сложную гамму различных видов согласования (приведение в соответствие) социальных отношений, начиная от действий руководителей и работника, работника и коллектива, коллектива и государства, работника и государства. Основу всех этих видов согласования составляют социальные интересы работников как личностей со своими психологическими обликами, дееспособностью и осознанием своей роли в коллективе и обществе. Воздействие социальных интересов проявляется на всех сторонах хозяйственной деятельности, оказывает влияние на систему ценностей, которое играет существенную роль в оценке благ, в формировании и ранжировании целей.

Любые организованные усилия людей, направленные на осуществление предпринимательской деятельности, не ограничиваются выполнением управленческих функций и принятием решением. Для того чтобы реализовать принятые решения, необходимо осуществлять деятельность, которая непосредственно **связана с воздействием на коллектив людей** или отдельных работников, которые вступают в управленческое (деловое) общение.

Управленческое общение — это общение с целью осуществления воздействия на коллективы людей, отдельных работников, для реализации управленческой деятельности и достижения целей предприятия. Применение термина «деловое» общение, таким образом, связано с реализацией управленческой деятельности - выполнением функций управления производством. Руководитель любого уровня вступает в управленческое общение с подчиненными с целью:

- отдать распоряжения, указания, что-либо порекомендовать, посоветовать;
- получить «обратную» информацию от подчиненного о выполнении решения, то есть осуществить обратную связь с объектом управления;
- дать оценку выполнения задания подчиненным.

Через управленческое общение осуществляется процесс целенаправленного воздействия на коллектив людей или отдельных работников, а через них на предметы и средства труда. В тоже время управленческое общение имеет и другую функцию социально-психологического характера. Это функция, направленная на обеспечение сотрудничества между **руководителями (управляющими)**, между членами коллектива, учитывающая как особенность производства, так групп и личностей через: обучение, информированность, диалог, беседу.

Для того чтобы построить эффективное управленческое общение и эффективную реализацию функций управления, при рассмотрении взаимодействия руководителей с подчиненными необходимо обращать внимание на конфликтными ситуациями. Это необходимо для того, чтобы, с одной стороны, предвидеть реакцию подчиненного (либо коллектива) на принимаемые решения, а с другой — находить адекватные объекту способы воздействия. Руководитель (управляющий) должен учитывать психологический фактор, фактор мотивации и создавать необходимые условия для качественного исполнения заданий. Выполнение этой функции возможно только в процессе управленческого общения с работниками. Поэтому управленческая деятельность всегда связана с процессом управленческого общения, работой с людьми.

Коммуникация имеет широкое применение во всех областях и звеньях управления, но особенно важно для осуществления функций линейного руководства. Можно сказать, что коммуникация — это средство, с помощью которой в единое организованное целое объединяется деятельность, направленная на достижение определенных целей [6].

Цель коммуникации на предприятиях — осуществление изменений, влияние на деятельность коллективов людей или отдельных работников таким образом, чтобы обеспечить эффективное развитие. Как на мелких, так и на крупных предприятиях осуществляется коммуникационный процесс, связанный как с получением необходимой и достаточной информации (о ценах, конкуренции, технологии, финансах и т.п.), которая составляет основу решений, влияющих на ассортимент продукции, пропорции производства, стратегию сбыта, качество и на многие производственные факторы.

Выводы. Социально-психологического направление культуры управления на предприятиях можно приставить в виде логической схемы, рис. 1.

На основании социально-психологических факторов можно определить, что целью культуры управления на предприятиях является всестороннее и гармоничное развитие человека, максимального удовлетворения постоянно изменяющихся потребностей людей. Однако, существуют ряд социальных проблем, которые требуют решения:

- сочетание личных, коллективных и общественных интересов;
- степень удовлетворенности людей своей работой и другими сторонами жизни;
- анализ эффективности конкретных мер социального контроля;
- создание таких отношений между личностями (межличностные отношения), которые обеспечивают высокую эффективность производства и другие.

При решении данных проблем необходимо учитывать социально — экономический и общественный прогресс, реализующийся в производственных и управленческих отношениях и связанный с совокупностью отдельных личностей, с их нуждами и желаниями.

Умение управляющих находить адекватные человеческому фактору способы воздействия характеризует уровень культуры управления на предприятии.

Совершенствование управленческих отношений в первую очередь связано с повышением культуры общения на всех уровнях управления предприятием.

Литература

1. Мардаровський Ф.З. Культура управління та її вплив на економіку України / Мардаровський Ф.З., Орлов В.М. // Перспективні напрями розвитку екології, економіки, енергетики: Збірник наукових статей / ОЦНТЭИ — Одеса, 1998. — С. 93 — 102.
2. Рыбкина Р.В. Экономическая культура как память общества / Рыбкина Р.В. // ЭКО. — № 6. — 1989. — С.21 — 39.
3. Культурология. XX век. Энциклопедия в двух томах / [главный редактор и составитель С.Я. Левит]. — СПб.: Университетская книга, 1998. — 640 с.
4. Большой экономический словарь / [под ред. А.Н. Азрипяна]. — 6-е изд., доп. — М.: Институт новой экономики, 2004. — 137 с.
5. Социальная психология. История, теория, эмпирическое исследование: под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. — 283 с.
6. Культура управління: теорія і практика / [Ткаченко А.М., Хмельнюк В.Я., Ангелов Г.В., Мардаровський Ф.З.]: під. заг. ред. Г.В.Ангелова, Ф.З.Мардаровського. — Одеса: Аспект, 1998. — 262 с.

Орлов В. Н., Яцкевич И. В., Кузьминов А. В.
Вплив соціально-психологічного чинника в системі культури управління підприємницької діяльності.

Анотація. Досліджено і визначено роль культури управління на підприємствах і розглянуто особливості соціально-психологічного (поведінкового) чинника в системі культури управління.

Ключові слова: культура управління, підприємство, соціально-психологічний фактор, управління.

Orlov V. N., Yatskevich I. V., Kuzminov A. V.
Influence of social and psychological factors in the culture of business activities management.

Summary. The paper discusses the role of culture of management in enterprises. Peculiarities of the socio-psychological (behavioral) factor in the culture of management are analysed.

Keywords: management culture, enterprise, social and psychological factors, management

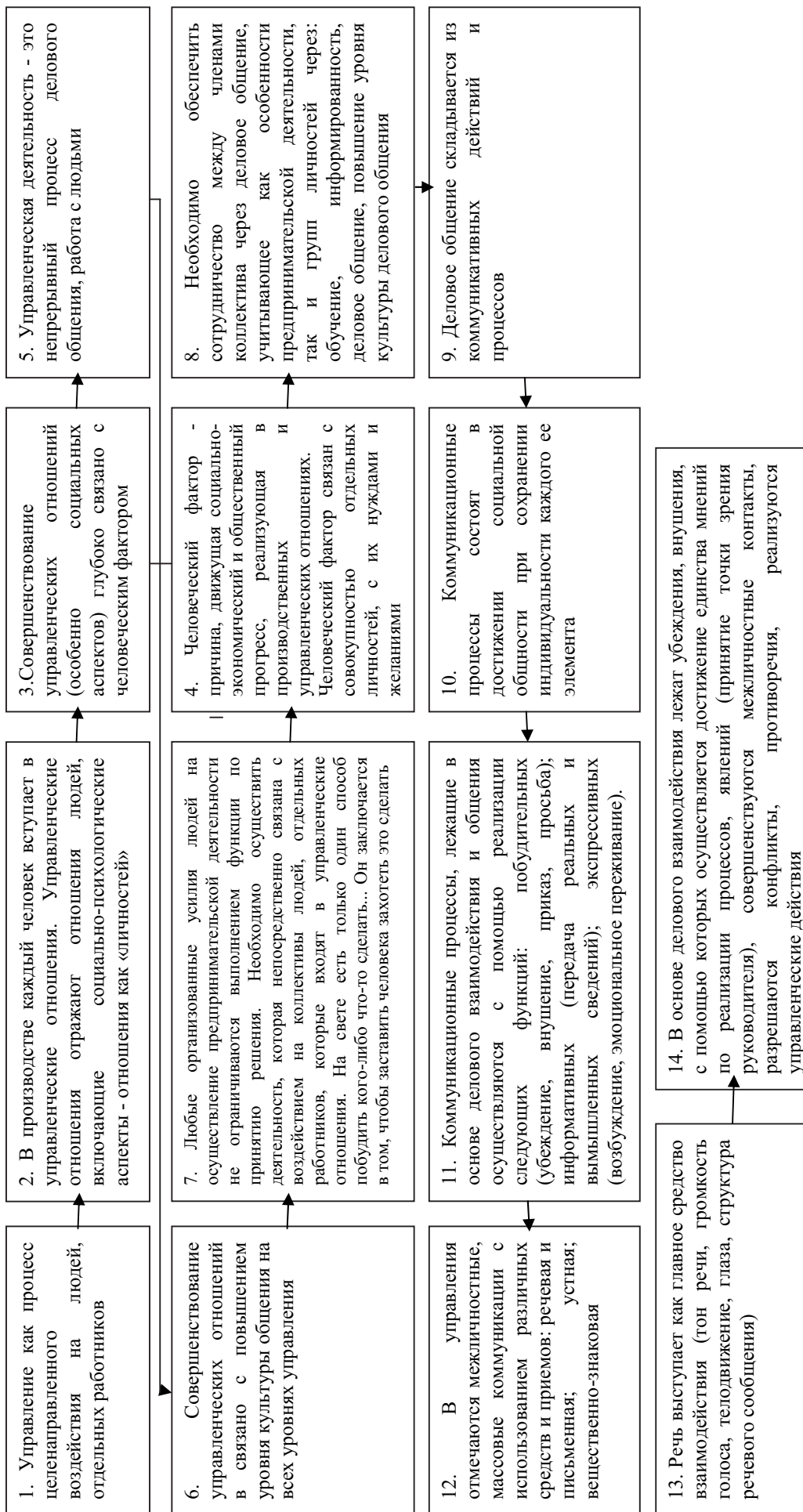


Рис. 1. Логическая схема социально-психологического направления культуры управления