

С. 68–72. 4. Нарейко В. Розробка управлінського рішення [Текст] / В. Нарейко// Економіка та держава. – 2009. – № 1. – С. 60–63. 5. Должанський І. З. Управління потенціалом підприємства : навч. посібн. [Текст] / І. З. Должанський. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 362 с. 6. Мельникова О. А. Особливості праці управлінського персоналу та їх вплив на мотивацію праці [Текст] / О. А. Мельникова // Формування ринкової економіки. – 2005. – № 3. – С. 385–394.

УДК 159:658.3.07

Копичинська А. С.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО АНАЛІЗУ ТА ПОКРАЩЕННЯ СТАНУ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ДЛЯ УСПІШНОГО ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Запропоновано методичні рекомендації щодо аналізу стану соціально-психологічного клімату колективу на основі тестового визначення рівня його основних складових – згуртованості колективу та задоволеності працею. Подано практичні рекомендації з виявлення груп працівників, що є найбільш ризикованими стосовно неприйняття організаційних перетворень у процесі організаційного розвитку підприємства, та покращення стану соціально-психологічного клімату в колективі.

Аннотация. Представлены методические рекомендации касательно анализа состояния социально-психологического климата в коллективе на основе тестового определения уровня его основных составляющих – сплоченности коллектива и удовлетворенности трудом. Приведены практические рекомендации по выявлению групп работников, которые являются наиболее рискованными касательно неприятия организационных преобразований в процессе организационного развития предприятия, и улучшению состояния социально-психологического климата в коллективе.

Annotation. Recommendations concerning analysis of the socio-psychological climate among staff are presented, such analysis being based on test determination of the level of its general indicators: staff cohesion and job satisfaction. Practical advice is given on the identification of groups of workers who are likely to be the most risky in terms of rejecting reorganization changes of company's organizational development as well as guidelines for improving the socio-psychological climate among the staff.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, згуртованість, задоволеність працею, організаційний розвиток.

На прийняття будь-якої стратегії впливають соціально-психологічні процеси, що відбуваються на підприємстві і відображають інтереси, потреби, схильності та уподобання працівників і пов'язаних із підприємством осіб та організацій. Соціальна психологія доводить необхідність урахування цих чинників у процесі будь-якої діяльності, особливо якщо її зміни стосуються всіх учасників.

Значний внесок у дослідження проблем, що впливають на ефективний організаційний розвиток підприємств, зробили такі вчені, як: Бурєєва Н. Н., Куліков П. М., Козлов В. В., Іващенко Г. А., Купалова Г. І., Фетіскін Н. П., Моргулець О. Б., Мануйлов Г. М., Шершньова З. Є. [1 – 6].

Метою даної статті є вдосконалення методичних та практичних підходів до аналізу та покращення стану соціально-психологічного клімату колективу для успішного впровадження стратегій організаційного розвитку.

На результати впровадження стратегії вдосконалення організаційної структури підприємства безпосередньо впливає стан соціально-психологічного клімату (СПК) у колективі.



Важливість цього явища полягає в тому, що воно створює відповідну організаційну культуру, робочий морально-психологічний клімат, який сприяє всім стратегічним процесам на підприємстві або в разі нехтування ним – заважає [6].

Отже, для успішної реалізації стратегії організаційного розвитку підприємств необхідною умовою є постійний аналіз стану СПК та впровадження заходів, щодо його покращення.

Одним з основних показників СПК трудового колективу є згуртованість. Згуртованість – один з об'єднуючих будь-який колектив процесів. Вона характеризує ступінь прихильності до групи її членів і визначається двома основними змінними – рівнем взаємної симпатії в міжособистісних відносинах і ступенем привабливості групи для її членів. Її рівень можна визначити завдяки обчисленню індексу групової згуртованості Сішора К. Е. [5]. Доцільно проводити дослідження згуртованості у динаміці.

Ще однією структурною складовою СПК є задоволеність працею. Вона є однією з найбільш об'єктивних характеристик соціально-психологічного клімату та проявляється через складний емоційний стан, обумовлений мотивацією особистості пов'язаної з об'єктивними факторами операційної діяльності, насамперед умовами, змістом і організацією праці [4]. Тому знання стану задоволеності працею є необхідним для керівників організацій усіх рівнів. Зрозуміти необхідність коректного управління таким станом – це знайти один із важелів впливу на рівень загального соціального добробуту в колективі.

Для оцінки задоволеності працею також існують спеціальні тести. Наприклад, тест для визначення інтегрального показника задоволеності працею.

Щоб проаналізувати, хто конкретно і як оцінює стан складових СПК у своєму колективі, необхідно розділити весь колектив, що досліджується, на умовні групи.

Розділення персоналу на умовні групи можливо здійснити за допомогою кластерного аналізу.

Кластерний аналіз – це метод багатовимірного статистичного дослідження, до якого належать збір даних, що містять інформацію про вибіркові об'єкти, та упорядкування їх у порівняно однорідні, схожі між собою групи. Отже, сутність кластерного аналізу полягає у здійсненні класифікації об'єктів дослідження за допомогою численних обчислювальних процедур. У результаті цього утворюються "кластери" або групи дуже схожих об'єктів. На відміну від інших методів, цей вид аналізу дає можливість класифікувати об'єкти не за однією ознакою, а за декількома одночасно. Для цього вводяться відповідні показники, що характеризують певну міру близькості за всіма класифікаційними параметрами [4].

Основна мета аналізу – виділити у вихідних багатовимірних даних такі однорідні підмножини, щоб об'єкти у середині груп були схожі відповідно до мети дослідження один на одного, а об'єкти з різних груп – не схожі. Під "подібністю" розуміється близькість об'єктів у багатовимірному просторі природних скупчень ("трон") об'єктів, які вважаються однорідними групами [2, с. 65].

Аналіз можна проводити на основі бальних масивів згуртованості колективу та задоволеності працею. Оскільки на початковому етапі чітких угруповань об'єктів (у даному випадку – людей) немає, припустимо, що всі п об'єктів розглядаються як окремі кластери, тобто має місце кластеризація за ієрархічною агломеративною процедурою.

Алгоритм агломеративного методу такий:

- формування матриці вихідних даних;
- нормування вихідних даних;
- розрахунок матриці відстаней;
- безпосередньо процес кластеризації;
- побудова дендрограми та виділення певної кількості кластерів.

Ієрархічні алгоритми пов'язані з побудовою дендрограм, які є результатом ієрархічного кластерного аналізу. Дендрограма описує близькість окремих точок і кластерів один до одного, зображує в графічному вигляді послідовність об'єднання (поділу) кластерів [1, с. 16].

Дендрограма – деревоподібна діаграма, що містить п рівнів, кожен з яких відповідає одному з кроків процесу послідовного укрупнення кластерів [1, с. 16].

Дендрограма може бути побудована за допомогою пакета прикладних програм Statistica.

Наступні угруповання в колективі адміністративного персоналу залежно від їх згуртованості та задоволеності працею.

Отже, кластерний аналіз дозволяє групи, що є найбільш ризикованими щодо неприйняття організаційних перетворень у процесі організаційного розвитку підприємства.

Існують певні умови, від яких залежить покращення стану СПК колективу:

- комплектування колективу з урахуванням психологічної сумісності працівників;
- службовий етикет, який починається із зовнішнього вигляду;
- сприятливі умови праці;
- постійний аналіз "вузьких місць" у соціально-психологічній сфері організації (напруженість, конфліктні ситуації);
- удосконалення кадрової політики, що дає можливість більшості членів колективу просування по службі;
- зміна особистої поведінки у сфері професійних навичок і компетентності менеджерів;
- вироблення методів зі зміни індивідуальної культури членів колективу;
- застосування соціально-психологічних методів, які сприяють виробленню у членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння і взаємодії (захоплення співробітників особистим прикладом, тренінг, ділова гра, метод переконання тощо).

За допомогою цих рекомендацій необхідно в першу чергу направити зусилля на покращення СПК виявлених унаслідок кластерного аналізу груп із підвищеним ризиком неприйняття стратегії організаційного управління.

Наук. керівн. Ріпка Д. О.

Література: 1. Буреєва Н. Н. Многомерный статистический анализ с использованием ППП "STATISTICA" / Н. Н. Буреєва. – Н. Новгород, 2007. – 112 с. 2. Куліков П. М. Економіко-математичне моделювання фінансового стану підприємства : навч. посібн. / П. М. Куліков, Г. А. Іващенко. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2009. – 152 с. 3. Купалова Г. І. Теорія економічного аналізу : навч. посібн. / Г. І. Купалова. – К. : Знання, 2008. – 640 с. 4. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг / О. Б. Моргулець. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 384 с. 5. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Издательство Института Психотерапии. – 2005. – 490 с. 6. Шершньова З. Є. Стратегічне управління / З. Є. Шершньова. – К. : КНЕУ, 2004. – 698 с.

УДК 659:756.63

Лизенкова П. Ю.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто основні підходи до визначення поняття конкурентоспроможності підприємства, а також запропоновано нове поняття з урахуванням недоліків, що були виявлені у відомих поняттях.

Аннотация. Рассмотрены основные подходы к определению понятия конкурентоспособности предприятия, а также предложено новое понятие с учетом недостатков, которые были выявлены в известных понятиях.

Annotation. The article describes the main approaches to the definition of enterprise competitiveness, as well as a new concept is offered based on the shortcomings that were found in the known concepts.

Ключові слова: конкуренція, конкурентоспроможність, підприємство.

У науковій літературі вже накопичений певний досвід у дослідженні конкурентоспроможності підприємства. Зокрема значний внесок зроблено такими вченими, як: М. Портер, Ж.-Ж. Ламбен, Д. Аакер, Г. Хамел, Прахалад К. К., І. Ансофф, Фатхутдінов Р. А., Акімова І. М., Беленький П. Ю., Воронкова А. Е., Долішій М. І., Іванов Ю. Б., Кіндрацька Г. І., Книш М. І., Кузьмін О. Є., Кривенко Г. В., Піддубний І. О., Піддубна Л. І., Сумець О. М., Сомова О. Є., Пеліхов Є. Ф., Тищенко О. М., Шершньова З. Є., Шинкаренко В. Г. та ін.

В умовах ринкової економіки у підприємства виникає необхідність свідомого управління змінами на основі науково обґрунтованої процедури їх передбачення, регуляції, пристосування до умов, що змінюються. Перед підприємством постає актуальне завдання не тільки визначити свою конкурентоспроможність у даний час і своєчасно реагувати на зміни, але і визначити свою майбутню конкурентоспроможність.

Мета даної статті – узагальнити підходи до визначення конкурентоспроможності підприємства для того, щоб удосконалити його.

З розвитком конкуренції у всіх областях життєдіяльності людини зростає інтерес до питань управління конкурентоспроможністю підприємств. Щорічно у вітчизняній і в зарубіжній літературі публікується велика кількість наукових робіт у даній галузі.

Під час аналізу наукових робіт у галузі конкурентоспроможності підприємств виявляється, що кожен автор залежно від цілей і завдань дослідження, об'єктів, що вивчаються, вимог суб'єктів ринкових відносин дає своє визначення конкурентоспроможності підприємства або дотримується вже існуючого визначення. Так, у результаті вивчення значної кількості робіт даної тематики було виявлено велику кількість визначень, деякі з них наведені в таблиці.