

5. Трахов Э. М. Прогнозирование урожайности озимой пшеницы с использованием материалов аэрофотосъемки / Э. М. Трахов, Г. С. Булгаков, С. С.Исаулова и др. // Исследования Земли из космоса. – 1992. - №5. – С. 102 - 106.
6. Лазаренко П. И. Эколого-биологические основы сельскохозяйственного районирования территорий / П. И. Лазаренко. – Днепропетровск: Пороги, 1995. – 476 с.
7. Ивахненко А. Г. Помехоустойчивость моделирования / А. Г. Ивахненко, В. С. Степашко – Киев : Наукова думка, 1985. – 216 с.
8. Сарычев А. П. Идентификация состояний структурно-неопределенных систем / А. П. Сарычев – Днепропетровск : НАН Украины и НКА Украины, Ин-т технической механики, 2008. – 268 с.
9. Федякина Т. Е. Факторы формирования урожая сельскохозяйственных культур при космическом зондировании Земли / Т. Е. Федякина // Агросвіт. – 2011. - №8. – С. 38-44.
10. Каюмов М. К. Прогнозирование урожайности сельскохозяйственных культур / М. К. Каюмов. – М.: Агропромиздат, 1989. – 318 с.
11. Макаренко П. Н. Аграрный сектор в мировой и национальной экономике Украины / П. Н. Макаренко, П. И. Лазаренко, И. Г. Кириленко, Ю. А. Леонтьев; Под ред. П. Н. Макаренко. – Днепропетровск: Пороги, 1995; Україна у цифрах, 1996 р. – Київ: Наукова думка. 1997.
12. Афифи А. Статистический анализ: Подход с использованием ЭВМ / А. Афифи, Э. Эйзен; пер. с англ.. – М.: Мир, 1982. – 488 с.

УДК 331. 101. 262: 316. 6

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

***Балановська Т.І., к.е.н, доцент, Гоголя О.П. к.е.н, доцент
Національний університет біоресурсів і природокористування України***

В статті розкрито важливість використання соціально-психологічних методів управління у діяльності підприємств, відображено їх вплив на розвиток людських ресурсів.

In the article achieved the importance of social and psychological management methods in enterprise activity, as well as its effect to human resource development.

Постановка проблеми. Успішна професійна діяльність сучасного фахівця залежить не лише від накопичених ним знань, умінь і навичок, але й від особистісних якостей і здібностей, гнучкості й оригінальності мислення, вміння формувати ефективні стратегії вирішення техніко-економічних і соціальних завдань. Тому нині в якості актуального наукового і практичного завдання виникає необхідність дослідження і впровадження нових підходів до розвитку людського потенціалу, в тому числі, навчально-виховної роботи на засадах загальнолюдських цінностей, що в подальшому проявиться в показниках результативності використання людських ресурсів та продуктивності їх праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В економічній літературі питанню використання традиційних методів управління присвячено багато наукових праць і публікацій вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема Гудзинського О.Д., Іванової-Швед Л.Н., Завадського Й.С., Корсакової А.А., Ко-

лота А.М., Михайлової Л.І., Петюха В.М., Склярєвської В.А., Тарасова С.Л., Щьокіна Г.В., Маслоу А., Мескона М., Альберта М., Тейлора Ф., Хедоурі Ф. та інших. Але в зазначених роботах можливості інтегрованого та адаптованого до вимог певного середовища підходів до використання методів управління розглядаються досить поверхнево, не розроблено нестандартні критерії оцінки їх ефективності. У зв'язку з цим, для комплексного розгляду особливостей формування сучасної концепції кадрового забезпечення підприємств, адекватної вимогам суспільства, слід враховувати питання навчання як ключового фактору розвитку людських ресурсів, якісного забезпечення ринку праці, що є передумовою раціонального використання трудового потенціалу, та які являються предметом дослідження у працях Богині Д., Воронкова В., Долішного М., Савченка В., Бєседіна В., Карташова С., Нікіфорова А.

Метою дослідження є обґрунтування пріоритетності соціально-психологічних аспектів у розвитку конкурентоспроможних людських ресурсів.

Виклад основного матеріалу дослідження. З теоретичної і практичної точки зору управління виробництвом актуальними є соціально-психологічні проблеми формування та діяльності трудових колективів підприємств, сумісності людей у колективі, поліпшення соціально-психологічного мікроклімату, мистецтво контакту керівника з підлеглими, вимоги до їх соціально-психологічних якостей у різних умовах навколишнього середовища, організація системи впливу з урахуванням особливостей колективів, створення внутрішньої структури й механізму розвитку та виявлення мотивів поведінки тощо [1].

Як відомо, за масштабом і способами впливу, соціально-психологічні методи управління можна розділити на дві основні групи: соціологічні методи, які спрямовані на групи людей та їх взаємодії в процесі виробництва (зовнішній світ людини); психологічні методи, які спрямовано впливають на особистість конкретної людини (внутрішній світ людини). Проте такий розподіл досить умовний, оскільки в сучасному суспільному виробництві людина завжди діє не в ізольованому світі, а в групі різних за психологією людей. Однак, ефективне управління людськими ресурсами, які складаються із сукупності, на сьогодні в більшій мірі, високорозвинених особистостей, передбачає знання як соціологічних, так і психологічних методів.

Соціологічні методи відіграють важливу роль в управлінні персоналом, вони дозволяють встановити призначення і місце співробітників в колективі, виявити лідерів і забезпечити їх підтримку, пов'язати мотивацію людей з кінцевими результатами виробництва, забезпечити ефективні комунікації і вирішення конфліктів в колективі. Саме їх знання дозволяє керівнику колективу об'єктивно здійснювати соціальне планування, регулювати соціально-психологічний клімат, забезпечувати ефективні комунікації і підтримувати на належному рівні корпоративну культуру. Для цього доцільно систематично (не рідше одного разу на рік) проводити соціологічні дослідження в колективі, за результатами яких можна, що є дуже корисним, дізнатися думку членів колективу про керівника.

Не менш важливу роль в роботі з людськими ресурсами відіграють психологічні методи, так як вони спрямовані на конкретну особистість робітника або службовця і, як правило, чітко персоніфіковані та індивідуальні. Головною їх особливістю є звернення до внутрішнього світу людини, її особистості, інтелекту, почуттів, образів і поведінки з тим, щоб спрямувати внутрішній потенціал людини на рішення конкретних задач підприємства.

Спрямованість особистості є важливою психологічною характеристикою людини і розглядається з точки зору потреб, інтересів, мотивів, переконань і світоглядів. Інтелектуальні здібності характеризують можливості розуміння, мислення, свідомості людини і важливі для професійної орієнтації, оцінки людей, планування кар'єри та організації руху по службовій ієрархії. Здібності раціонального мислення – невід'ємна вимога до керівного персоналу і спеціалістів. Рівень свідомості визначає відповідність працівника моральному кодексу підприємства. Логічні здібності незамінні в інженерній і науковій діяльності. Інтелектуальні здібності виявляються за допомогою психологічних методів. Важливим компонентом інтелектуальних здібностей є пам'ять людини.

Таким чином, соціально-психологічні методи представляють собою найбільш тонкий інструмент впливу на соціальні групи людей і особистість людини. Мистецтво керування людьми полягає у конкретно визначеному і диференційованому застосуванні тих чи інших прийомів. Принципи демократизації, патерналізму, людського ставлення, дотримання прав особистості повинні в сучасних умовах домінувати над чисто адміністративними методами авторитарного стилю керівництва.

На жаль, нестабільність економічного стану підприємства, фінансові труднощі, несвоєчасна виплата заробітної плати, довгострокові простой не сприяють підтриманню нормального соціально-психологічного клімату, оскільки керівник значно більше часу вимушений приділяти не людським взаємовідносинам і функціям управління персоналом, а безпосередньо виробництву, маркетингу, фінансам тощо, що може мати негативні наслідки. Тому важливо знати і прогнозувати вплив соціально-психологічних методів на роботу працівників. В табл. 1 наведені приклади позитивного і негативного впливу соціально-психологічних методів управління в роботі з людськими ресурсами підприємства.

Врахування того, що кожна людина має свої характерні особливості, індивідуальні риси, інтереси, мотиви і прагнення, у процесі формування майбутнього фахівця має розпочинатися з його професійної підготовки, яка закладає основу розвитку людського потенціалу. Стандартизований зміст освіти, який переважає в більшості навчальних закладів, сприймається і засвоюється не однаково. а це в майбутній професійній роботі може створювати певні труднощі. Тому між індивідуалізацією освіти і необхідністю задоволення соціальних вимог до професіоналізму фахівця виникає діалектична суперечність. Для її розв'язання сучасна психолого-педагогічна наука пропонує такі основні шляхи, як особистісно-орієнтоване навчання, диференціація навчання за спеціалізаціями, застосування індивідуальних форм і активних методів навчання.

Позитивні і негативні прояви методів соціально-психологічного впливу на людські ресурси

Позитивний характер впливу	Негативний характер впливу
<i>Соціальні методи</i>	
<p>1. Періодичне проведення анкетування в колективі дозволяє виявити соціальні проблеми членів колективу та підкреслити роль керівника при їх вирішенні.</p> <p>2. Проведення анкетування і особистого спостереження в колективі підтверджує демократичний стиль керівництва.</p> <p>3. Використання соціальних експериментів, що передують кардинальним змінам у колективі (структура оплати праці, зміна лідерів), згладжують конфліктні ситуації.</p> <p>4. Планування соціального розвитку колективу забезпечує підвищення життєвого рівня із дотриманням соціальних нормативів.</p> <p>5. Підтримка змагання та ініціативності співробітників, накопичених традицій.</p>	<p>1. Широке використання неформальних методів збору інформації (на основі чуток, пліток і ін.) породжує напруженість в колективі, недовіру та ворожість.</p> <p>2. Підтримка лише формальних правил у стосунках створює бар'єри у ланці керівник – підлеглий.</p> <p>3. Ігнорування соціальних експериментів, проведення радикальних змін без підготовки та інформування колективу породжує «опір змінам».</p> <p>4. Перекладання проблем соціального розвитку колективу на вищі органи влади і об'єкти інфраструктури підриває авторитет керівників підприємства.</p> <p>5. Орієнтація лише на ринкову конкуренцію зменшує ініціативності співробітників.</p>
<i>Психологічні методи</i>	
<p>1. Формування здорового психологічного клімату в колективі на основі чіткого дотримання прав людини.</p> <p>2. Ефективне використання в сукупності психологічних методів мотивації: навіювання, переконання, наслідування, спонукання для зниження рівня «опору змінам».</p> <p>3. Проведення психологічного тестування співробітників, відповідних тренінгів і семінарів для керівників всіх рівнів управління, організація індивідуальної роботи з працівниками для визначення їх типу особистості, темпераменту, виявлення і попередження конфліктів.</p> <p>4. Організація психологічної служби на підприємстві, надання психологічних консультацій для співробітників з метою зниження емоційної напруги, підтримки «здорового духу» колективу.</p>	<p>1. Неправильне використання психологічних методів, ігнорування прав людини, примусове залучення працівників до відповідних заходів спричиняє нервозність і створює психологічний дискомфорт в колективі; акцентує на жорстких формах керівництва (командування), примушені і покаранні.</p> <p>2. Епізодичне тестування співробітників і робота з ними без урахування особистісних відмінностей підкреслює формальність характеру зазначених заходів.</p> <p>3. Ігнорування залучення соціальних психологів у колективи організацій, психологічних тренінгів для вищого керівництва спричиняє депресивний стан підприємства.</p>
<i>Формування філософії організації</i>	
<p>1. Розробка філософії організації регламентує внутрішні (формальні та неформальні) правила взаємовідносин у колективі.</p> <p>2. Дотримання принципів філософії організації на всіх рівнях управління, у всіх підрозділах.</p> <p>3. Розвиток корпоративної культури, дотримання соціальної відповідальності, встановлення партнерських відносин між співробітниками.</p> <p>4. Дотримання принципів патерналізму (віра в єдність, загальні цілі, ідеали).</p>	<p>1. Встановлення і дотримання тільки формальних сторін у взаємовідносинах між співробітниками підкреслює відсутність глибокого «коріння» підприємства.</p> <p>2. Порушення внутрішніх норм поведінки на користь власним інтересам, а також інтересам лідерів і керівників.</p> <p>3. Домінування внутрішньої кадрової політики над суспільними, релігійними нормами поведінки і моралі.</p> <p>4. Ігнорування корпоративної культури і групових інтересів підрозділів, соціальної відповідальності перед суспільством.</p>

Розроблено за [3].

Індивідуалізація підготовки фахівця, що забезпечує і його належний професіоналізм, і особистісний розвиток, сприяє повному розкриттю його творчого потенціалу, продовжує залишатися актуальним завданням виховної системи. Лише індивідуалізація може дати дійсний ефект професійної підготовки, при якій можлива реалізація ідеї формування національної еліти [2].

Практика переконує у потребі створення та реалізації особистісного підходу при підготовці майбутнього фахівця як одного з аспектів організації навчально-виховної роботи. Він повинен сприяти гармонійному і цілеспрямованому розвитку особистості того, хто навчається, творчо розвиненого працівника і громадянина.

Особистісний підхід доцільно розглядати як важливий виховний принцип, основу якого становить сукупність вихідних теоретичних положень про особистість та практичних методичних засобів, які сприяють її цілісному розумінню, вивченню та гармонійному розвитку. Інакше, кажучи, особистісний підхід - це, певний методологічний інструментарій, розробка якого має спиратися на синтез установлених психолого-педагогічною наукою закономірностей будови, функціонування та розвитку особистості [4].

Враховуючи складність розробки такого підходу, дослідники вважають за доцільне здійснювати його побудову на шляху переходу до нього від інших, більш розроблених підходів. Тому пропонуються такі його норми, як "особистісно-соціально-діяльнісний підхід" (О.В. Барабанщиков і М.Ф. Феденко), "принцип діяльнісно-особистісного підходу" (В.І. Андреев), "особистісно-діяльнісний підхід" (І.О. Зимня), "системний особистісно-діяльнісний підхід" (Л.М. Деркач), "індивідуально-особистісний підхід" (О.Я. Савченко) тощо [5].

Особистісно-діяльнісний підхід розглядається як єдність особистісного і діяльнісного компонентів. Цей підхід, з погляду першого компонента, припускає, що в центрі виявляється той, хто навчається - його мотиви, неповторний психологічний склад, тобто його особистість. Виходячи з інтересів, рівня його знань і вмінь, наставник як керівник (менеджер) визначає навчальну мету, формує, скеровує та коригує весь процес із метою розвитку особистості. Відповідно мета кожного заняття при реалізації особистісно-діяльнісного підходу підлягає корегуванню залежно від ситуації та суб'єкту навчання.

Така постановка питання стосовно навчання означає, що всі методичні процедури (організація навчального матеріалу, використані прийоми, способи, вправи тощо) переломлюються через призму особистості - її потреб, мотивів, здібностей, активності; інтелекту й інших ідивідуально-психологічних відмінностей.

Одним із конкретних виявів особистісно-орієнтованого навчання є розробка і впровадження індивідуального підходу до організації навчальної діяльності та управління нею. Цікавим, на нашу думку та досить плідним прикладом практичної реалізації такого підходу висвітлено в роботах Б.С. Акте, Е.З. Неймарка, А.С. Стегнія [6], О.Б. Кобзара [7] та ін.

Як показує, О.Б. Кобзар, "індивідуалізація процесу навчання у вищій школі України здійснюється в змістовному (складання спеціальних навчаль-

них програм, індивідуалізація завдань) і дидактичному (добір форм, індивідуалізація методів організації навчання) аспектах, проводиться в напрямках, які розрізняються за: змістом і цілями індивідуалізації; способами здійснення індивідуального підходу; темпами виконання завдань.

При підготовці керівників, схему індивідуалізації навчальної діяльності студентів, яку пропонує О.Б. Кобзар, вітчизняні науковці [8] пропонують доповнити також індивідуалізацією за рівнем спрямованості особистості на лідерство. В результаті, за цією характеристикою виділяють такі типові мікрогрупи студентів: 1) яскраві лідери, яких доцільно готувати на роль майбутніх керівників досить високого рівня; 2) студенти з помірними лідерськими якостями і амбіціями, яких слід орієнтувати на виконання управлінських функцій як важливої складової професійної діяльності; 3) особистості, у яких важко виявити наявність лідерських рис, мають готуватися до виконавської діяльності з епізодичним здійсненням управління людьми; 4) виразні індивідуалісти, інтроверти, для яких найкращими умовами ефективною діяльності є самотність та ізоляваність. Їх найдоцільніше орієнтувати на творчу роботу, яка не потребує значного спілкування з іншими людьми.

На нашу думку, одну з ключових ролей у вихованні майбутніх фахівців на макрорівні має відігравати держава. Її задача полягає у створенні умов для розширення можливостей молоді людини у виборі свого життєвого шляху, досягненні особистого успіху, незалежно від її матеріального рівня і соціального становища. Лише в такому разі дієвим виявиться основне завдання регіональної й у цілому державної молодіжної політики - забезпечення самореалізації.

Проведений вченими [9] аналіз соціально-ціннісних проблем молоді в сучасних умовах показав, що переважна більшість молодого покоління початку ХХІ ст. готова до вирішення непростих завдань, які потрібно розв'язувати в ході суспільної трансформації.

У межах формування соціальної суб'єктивності молоді спостерігається ряд особливостей, зумовлених деякими обставинами: по-перше, падінням ролі молоді як соціального ресурсу, викликаним тенденцією скорочення кількості молодих людей; по-друге, перевагою серед молоді високих вимог до ролі держави в соціальній підтримці, особливо у професійній діяльності; по-третє, суттєвим матеріальним розшаруванням у молодіжному середовищі, що значно впливає на формування угруповань за соціальною й економічною суб'єктивністю; по-четверте, високим ступенем адаптації молоді до ринкових умов, що помітно визначене професійною діяльністю і впливає на зміну соціальних орієнтацій.

Виявлено, що серед молоді підсилюється тенденція до інструментальних пріоритетів у ставленні до роботи, серед яких є і прагнення до матеріального благополуччя. Негативні процеси в сфері економічної адаптації і самореалізації молоді виявляються в збільшенні розриву між гіпертрофованим зростанням матеріальних потреб, запитів і обмежених можливостей їх задоволення.

По-п'яте, зазначено, що професійні орієнтації сучасної молоді значною мірою відрізняються від потреби в професіях на ринку праці. Більшість молоді цілком реально оцінює свою можливість виявитися безробітними.

Висновки. Підводячи підсумки, слід зазначити, що на сьогодні до вирішення проблем кадрового забезпечення необхідно підходити комплексно - починаючи з навчання молоді, в основу цієї діяльності включити принципи й основні напрями, викладені в Національній доктрині розвитку освіти в ХХІ столітті [10]. Потрібна серйозна корекція різних форм професійного навчання з урахуванням реальної ситуації на місцевому ринку праці, розробка комплексної цільової програми прискорення соціалізації молоді, де буде передбачене розширення соціальних заходів із скеруванням молоді на державні та приватні підприємства для виконання соціальних та інших видів суспільних робіт. Потрібно передбачити обґрунтовану фінансову допомогу безробітним, бажаним відкрити свою справу: безвідсоткове кредитування, пільгові позики на умовах інвестування. Назріла необхідність у розробці цілісної системи державної підтримки молодіжного підприємництва, що припускає організацію багатьох систем підтримки.

Практика свідчить про життєву необхідність використання соціально-психологічних методів та проведення навчально-виховної роботи на всіх рівнях управління. Реалізація цих питань дасть можливість у кінцевому результаті сформувати високоосвіченого спеціаліста з високоморальним, гуманістичним і демократичним світоглядом; людину, яка б несла відповідальність за соціальні наслідки своєї діяльності, вміла реалізувати себе в жорстких умовах ринкової економіки та бути конкурентоспроможною на ринку праці.

Література:

1. Завадський Й.С. Управління сільськогосподарським виробництвом в системі АПК: Підручник / Й.С. Завадський. – К.: Вища школа, 1992. – 367 с.
2. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л.Л. Формування і реалізація концепції підготовки національної гуманітарно-технічної еліти в НДІ “ХПІ”: Навчальний посібник / Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О.Г. РОМАНОВСЬКИЙ, О.С. ПОНОМАРЬОВ. – Х.: НТУ “ХПІ”, 2002. – 160 с.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П.Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 1997. – 607 с.
4. Рибалка В.В. Особистісний підхід у профільному навчанні старшокласників: Монографія / В.В.Рибалка. – Х.: НТУ “ХПІ”, 2002. – 160 с.
5. Освітні технології: Навч.-метод. посіб./ За заг. ред. О.М. Пехоти. – К.: А.С., 2001. – 256 с.
6. Агне Б.С. Формы и методы направленного обучения и контроля знаний на кафедре нервных болезней / Б.С. Агне, Е.З. Неймарк, А.С. Стегний // Вопросы педагогики и психологии высшей медицинской школы. – К.; Донецк, 1983. – С. 126-128.
7. Кобзар О.Б. Роль індивідуалізації пізнавальної діяльності в наступності навчального процесу в медичному університеті / О.Б. Кобзар // Неперервна професійна освіта: Теорія і практика: За ред. І.А. Зязюна та Н.Г. Ничкало: У 2 частинах. Ч. 2. – К., 2001. – С. 183-188.
8. Плотніков П. Партнерство молоді та органів влади – шлях до прискорення соціалізації: Монографія / П. Плотніков. – Донецьк: “Поліграфіст”, 2001. – 330 с.
9. Плотніков П. Соціально-ціннісні проблеми молоді: регіональний аспект / П. Плотніков. // Педагогіка і психологія професійної освіти. - №5. – 2002. С.19-25.
10. <http://osvita.ua/legislation/other/2827>.