

УДК 331.1+ 331.3

DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.194.92-95>**Смирнова Н.В.**

кандидат економічних наук

Відокремлений структурний підрозділ

«Криворізький фаховий коледж Національного авіаційного університету»

Smyrnova Nadiia

PhD in Economics

Separated Structural Subdivision «Kryvyi Rih Professional College of National Aviation University»

Веселовська О.Є.

кандидат економічних наук

філія «Криворізький автоцентр» УкрАВТО Дніпро

Veselovska Olena

PhD in Economics

branch «Krivorizky Auto Center» UkrAVTO Dnipro

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО ІННОВАЦІЙНОГО КОЛЕКТИВУ

Дана стаття присвячена висвітленню соціально-психологічних аспектів формування ефективного інноваційного колективу, здатного вирішувати складні завдання, які ставить перед організацією зовнішнє ринкове оточення. Встановлено, що основою формування відповідного колективу є індивідуальні особливості працівників, а саме їх мотиви до праці, які проявляються у досягненні ними якісно відмінних професійних результатів. Розглянуто природу формування мотивів особистості в процесі її соціалізації та їх взаємозв'язок зі стимулами. Определено значення розроблення дієвої системи мотивації персоналу для діяльності вітчизняних підприємств та визначено елементи зарубіжних моделей менеджменту, які доцільно впровадити у національній системі управління з метою підвищення продуктивності праці і загальної результативності організації.

Ключові слова: соціалізація, мотиви, стимули, ефект, особистість, психологічні риси.

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF FORMING AN EFFECTIVE INNOVATIVE TEAM

This article highlights issues related to the social and psychological foundations of the formation of a team capable of working effectively and responding to modern challenges of the market environment. It was determined that such bases are the individual motives of the members of the labor team, namely their personal beliefs regarding the expediency of performing professional tasks. It is established that they are formed at the early stages of the socialization of the individual under the influence of education, upbringing, norms of social morality and are corrected during his subsequent working life. It has been found that motives can be more stable than incentives, which can cause an undesirable final result of the enterprise's activity. With this in mind, the task of institutional management should be the creation of an effective motivational system aimed at strengthening the role of incentives in the structure of employee motivation for professional development, professional development, creativity, creativity and initiative. The article provides recommendations on directions for adjusting the national management system in order to create an effective innovative team. In particular, to improve the work of the team and the final efficiency of the enterprise, it is recommended to create an effective system of labor incentives through the introduction of elements of foreign management models. The proposed elements make it possible to create an effective model of personnel motivation management, as they are aimed at strengthening the personal motives of employees to protect their own professional interests and dignity, use the opportunity for self-development and self-realization, involvement in the process of enterprise management and decision-making, evaluation of one's own labor contribution and recognition of the obtained results, adjustment constructive business relations in the team. It was determined that these innovations should become the basis for further improvement of the motivation of employees in the domestic management system, since each branch and field of activity has its own characteristics, taking into account the possibility of their further adjustment.

Keywords: socialization, motives, incentives, effect, personality, psychological qualities.

JEL classification: J20, M14, M19.

Постановка проблеми. За сучасних умов господарювання майже кожне підприємство стикається з проблемою неоднорідності колективу в частині різноманітності виконання працівниками посадових обов'язків. Дану проблему можна пояснити відмінностями у знаннях, уміннях і навичках персоналу, які доцільно покращити систематично працюючи над цим. Ключовим при пошуку відповіді на питання відносно джерела появи такої неоднорідності є розбіжність у професійних мотивах працівників, які, в свою чергу, є наслідком процесу їх тривалої соціалізації.

Відповідно до цього, дана стаття присвячена висвітленню питання щодо пошуку соціально-психологічної складової формування ефективного інноваційного колективу в частині знаходження витоків даного процесу і напрямів його покращення на основі використання світового досвіду у цій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Формування ефективного інноваційного колективу, здатного вирішувати стратегічні завдання є однією з ключових функцій інституційного менеджменту. Основними факторами відбору працівників виступають їх професійні якості (знання, уміння, навички), креативне мислення і стресостійкість. Данай підхід, зокрема, висвітлений у працях таких науковців: Кучеренко А. [3], що розглядає дане питання в контексті використання тимбілдингу; Шипуліної Ю.С. [6; 7], яка акцентує увагу на формуванні інноваційної культури організації у відповідності до стратегії розвитку підприємства, враховуючи використання всіх елементів його потенціалу; Нейчук Хрущ М. та Конахович В. [4], що визначають інноваційні уміння персоналу як складову інтелектуального потенціалу підприємства; Кальницької М.О. [2], яка розкриває вплив загальної організаційної культури на інноваційний потенціал підприємства; Євтушенко Г.І., Ватоян А.М., Срьоміної М.В. [1], що визначають основою формування ефективного колективу наявність чіткої комунікаційної лінії між працівниками; Ткачук М.П., Князевич А.О. [5], які відводять вирішальну роль у формуванні трудового колективу системному підході; Шпортко Г.Ю., Карабаш А.Г. [8], що рекомендують створювати ефективну управлінську команду, слідуючи відповідним етапам структуризації. Звісно, професійні якості слід вважати основними критеріями створення ефективно діючого колективу, але їх формування відбувається на основі соціально-психологічних особливостей певного працівника, що не розглянуто у вище зазначених авторів.

Метою статті є визначення соціально-психологічних аспектів формування ефективного інноваційного колективу в частині соціального становлення особистості працівника і керуючої ролі керівництва у цьому процесі.

Виклад основних результатів дослідження. Кожен економічний суб'єкт господарювання кінцевою метою діяльності визначає отримання запланованого рівня ефективності, яка як визначатиме його ринковий статус, так і забезпечуватиме подальше існування. Саму ж ефективність можна визначити як окремий вид

вигоди, отриманий від використання наявних на підприємстві ресурсів (матеріальних, нематеріальних, кадрових) протягом певного періоду часу. Відповідно, кінцева вигода в частині природи її походження не є обумовленою лише одним фактором, а генерується всіма елементами потенціалу підприємства, як загалом, так і окремими з них. Так, найбільш поширеними показниками ефективності є прибуток, рентабельність і ліквідність, які належать до фінансових критеріїв результативності роботи підприємства. Окрім них виділяють також соціальну, загальногосподарську і бюджетну ефективність. Але попри таку різноманітність показників, природу їх походження можна поділити на дві групи: економічна і соціальна.

Розглянемо більш детально природу соціальної складової отримання кінцевої ефективності діяльності підприємства, оскільки саме вона є ключовим елементом у процесі досягнення результатуючих фінансових показників. Отже, персонал виступає фактором, що поєднує засоби і предмети праці і, зважаючи на особливості його використання, не може підпадати під загальноприйнятую методологію оцінки ефективності використання, а соціально-психологічні аспекти формування ефективного інноваційного колективу є основою забезпечення стабільної кінцевої ефективності діяльності підприємства.

Відомо, що людина є біологічною істотою і на неї впливає безліч внутрішніх і зовнішніх мотивуючих факторів, врахування яких є ключовим чинником формування ефективного колективу і, відповідно, на основі цього досягнення кінцевого ефекту діяльності підприємства.

Система мотиваційних пріоритетів особистості працівника включає набір внутрішніх і зовнішніх факторів, що створюють його стійке відношення до виконання посадових обов'язків, взаємовідносин у колективі з колегами і керівництвом, допомагають йому визначити черговість виконання завдань, доцільність підвищення кваліфікації і знайти своє місце в організаційній структурі підприємства. Фактично, індивідуальна система мотиваційних пріоритетів працівника визначає його потреби і на основі цього сприяє його просуванню по кар'єрних сходах або ж формує передумови професійного вигорання і дискваліфікації.

Стимули і мотиви у структурі мотиваційної системи особистості мають не однакове значення і часом заперечують один одного, викликаючи ідеологічні протиріччя між особистісними поглядами працівника і вимогами зі сторони керівництва, що, в свою чергу, призводить до появи як внутрішньоособистісних, так і відкритих міжособистісних конфліктів. Їх поява залежить від сили впливу на професійну поведінку працівника мотивів і стимулів, а саме від того, які з них для нього мають вирішальне значення.

Так, будь-яка особистість, працюючи в організації, піддається впливу сторонніх факторів – подразників, якими є як стимули зі сторони керівництва, так і загальна робоча атмосфера, що стимулює чи дестимулює до праці, а також некеровані фактори зовнішнього

оточення, такі як температура, клімат, освітлення, шум. Окрім того, кожна особистість має набір лише її притаманного поєднання особистісних психологічних рис, вмінь, знань, навичок і переконань, які прямо впливають на ефективність її роботи, оскільки є основою її мотивів. Самі ж мотиви часом є більш стійкими в плані формування переконання щодо доцільності тієї чи іншої роботи, ніж стимули керівництва. Природа мотивів є найбільш складним і не до кінця вивченим явищем, оскільки вони є основою діяльності людини, що закладається з перших років її життя і корегується або нею особисто, або оточуючим середовищем на протязі всього послідуемого часу.

Мотиви і стимули є взаємозалежними елементами мотиваційної системи особистості, оскільки окрім суто визначення її поведінки, піддаються взаємному корегуванню: стимули прямо впливають на формування мотивів, а мотиви допомагають сприймати стимули зі сторони керівництва. Сила ж зовнішнього корегування мотивів особистості через стимули залежить, в першу чергу, від сили її волі, що проявляється у власній життєвій позиції або у схильності до ефекту наслідування і некритичного сприйняття чужої думки. Тип темпераменту в даному випадку є не таким важливим, оскільки, підпадаючи під зовнішній вплив демотиваторів з ранніх років, особистість може втратити здатність критичного мислення і аналізу ситуації. В протилежному випадку сильні позитивні стимули здатні змінити мотиви особистості, впливаючи на процес перегляду нею власних ціннісних орієнтирів на користь джерела змін.

У відповідності до вище зазначеного, можна підсумувати наступне: поведінку працівника визначають його особистісні мотиви, що сформувалися під впливом зовнішніх чинників – дій інших осіб (стимулів) на його систему світосприйняття, тип мислення, характер, темперамент, силу волі, інтелект. Даний процес до часу здобуття особистістю першого робочого місця є майже завершеним, оскільки нею пройдено всі ранні етапи соціалізації, як-то виховання вдома і в школі, засвоєння етичних норм поведінки в суспільстві, отримання необхідного їй рівня освіти, розвиток чи гальмування критичного мислення. Данні етапи соціалізації також прийнято називати підготовкою до кар'єри, яка триває приблизно до 20 – 25 років і формує соціокультурні, психологічні і комунікативні особливості майбутнього працівника, які з часом визначатимуть його професійну поведінку на першому і послідуємих робочих місцях.

Відповідно, із зазначеного вище можна зробити висновки, що хоча кожне окремо взяте підприємством має власні особливості здійснення виробничо-господарської (господарської) діяльності, але всі вони висувають майже однакові вимоги до працівників на тій чи іншій посаді, а ефективність виконання ними посадових обов'язків буде абсолютно різною, зважаючи на їх особистісні мотиви, сформовані впродовж всього попереднього життя. Завдання ж керівництва на шляху забезпечення ефективної діяльності підприємства

зводиться до використання дієвих мотиваційних стимулів і формування кадрової політики, спрямованої на професійне згуртування колективу через популяризацію підвищення кваліфікації працівників, схвалення ініціативи, креативності і викорінення токсичності у міжособистісних взаємовідносинах. На цьому шляху доречним є використання закордонного досвіду формування інноваційного колективу, зважаючи на індивідуальні психологічні особливості працівників. Так, у вітчизняній системі управління доцільно впровадити такі елементи зарубіжного менеджменту:

- підбір працівників у відповідності до типу темпераменту, на основі психологічної сумісності (японська модель менеджменту);
- заборона чи хоча б осуд втручання в особистісне життя чи простір співробітників або обговорення їх особистісних і професійних якостей окрім випадків їх конструктивної критики керівником (скандинавська модель менеджменту);
- залучення працівників до прийняття управлінських рішень, зворотне делегування (німецька модель менеджменту);
- використання коефіцієнту трудової участі (японська модель менеджменту);
- мотивація працівників щодо підвищення кваліфікації через надання статистичної інформації відносно конкурсу на ту чи іншу посаду, що подається через працівників державних центрів працевлаштування (південно-корейська модель менеджменту);
- адаптація нових співробітників до колективу (скандинавська і японська моделі менеджменту);
- заохочення через підвищення за посадою за умови наявності необхідного досвіду роботи і професійних знань, умінь, навичок (японська і південно-корейська моделі менеджменту).

Дані елементи кадрової політики, окрім підбору персоналу на основі психологічної сумісності не потребують процесу імплементації і мають позитивно сприйнятися у суспільстві. Також слід чітко регламентувати тривалість випробувального терміну для співробітників на основі врахування особливостей професійної діяльності, що, в свою чергу, повинно визначатися галуззю, посадою і наявністю попереднього досвіду роботи.

Висновки. Процес формування ефективного інноваційного колективу є доволі складним явищем як з організаційної, так і з соціально-психологічної точок зору, оскільки приймаючи нового співробітника, підприємство отримує разом з тим і певний рівень відповідального ставлення до посадових обов'язків чи протилежний варіант, що є наслідком попередньої соціалізації працівника. Тому, з метою унеможливлення негативних наслідків роботи неефективних співробітників слід впроваджувати елементи сучасного світового досвіду у сфері кадрового управління, що спрямовані на підвищення ініціативності і креативності мислення колективу, а також розробку дієвої системи заохочення ефективних працівників.

Список використаних джерел:

1. Євтушенко Г.І., Ватоян А.М., Єр'оміна М.А. Формування колективу організації як основа ефективного управління персоналом. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. 2019. № 36. С. 87-93.
2. Кальніцька М.О. Вплив організаційної культури на інноваційний потенціал підприємства. Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Менеджмент інновацій. 2015. Випуск 5. С. 60-70.
3. Кучеренко А. Тимблдинг як інноваційний метод ефективного розвитку колективу. Вересень: науково-методичний, інформаційно-освітній журнал. 2022. Том № 1 (92). С. 98-104.
4. Нейчук-Хрущ М., Конахович В. Інноваційні підходи до формування бізнес-процесів як структурного елементу інтелектуального капіталу підприємства. Економіка та суспільство. 2024. № 59. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3371/3298>
5. Ткачук М.П., Князевич А.О. Формування ефективної системи управління трудовим колективом. Економіка та держава. 2021. № 2. С. 35-41.
6. Шипуліна Ю.С. Вплив інноваційної культури на організацію і результативність діяльності підприємства-інноватора. Прометей: регіональний збірник наукових праць з економіки. 2013. №3 (12). С. 77-83.
7. Шипуліна Ю.С. Інноваційна культура організації: сутність, структура, підходи до оцінки. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2010. №2. С. 132-138.
8. Шпортко Г.Ю., Карабаш А.Г. Дослідження формування ефективної управлінської команди. Економіка та суспільство. 2021. Випуск 25. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/246/234>

References:

1. Ievtushenko H.I., Vatoian A.M., Yeromina M.A. (2019) Formuvannya kolektyvu orhanizatsii yak osnova efektyvnoho upravlinnia personalom [Formation of the organization's team as the basis for effective personnel management]. Scientific newsletter of the Kherson State University. Series: Economic Sciences, no 36, pp. 87-93. (in Ukrainian)
2. Kalnitska M.O. (2015) Vplyv orhanizatsiinoi kultury na innovatsiinyi potentsial pidpryemstva [The influence of organizational culture on the innovative potential of the enterprise]. Bulletin of Dnipropetrovsk University. Series: Management of innovations, vol. 5, pp. 60-70. (in Ukrainian)
3. Kucherenko A. (2022) Tymbyldynh yak innovatsiinyi metod efektyvnoho rozvytku kolektyvu [Team building as an innovative method of effective team development]. September: scientific and methodical, informational and educational magazine, vol. 1 (92), pp. 98-104. (in Ukrainian)
4. Neichuk-Khrushch M., Konakhovych V. (2024) Innovatsiini pidkhody do formuvannya biznes-protsesiv yak strukturnoho elementu intelektualnoho kapitalu pidpryemstva [Innovative approaches to the formation of business processes as a structural element of the enterprise's intellectual capital]. Economy and society, no 59. Avialbe at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3371/3298> (in Ukrainian)
5. Tkachuk M.P., Kniazevych A.O. (2021) Formuvannya efektyvnoi systemy upravlinnia trudovym kolektyvom [Formation of an effective workforce management system]. Ekonomika ta derzhava, no 2, pp. 35-41. (in Ukrainian)
6. Shypulina Yu.S. (2013) Vplyv innovatsiinoi kultury na orhanizatsiiu i rezultatyvnist diialnosti pidpryemstva-innovatora [The impact of innovative culture on the organization and performance of the innovative enterprise]. Prometheus: regional collection of scientific works on economics, no 3 (12), pp. 77-83. (in Ukrainian)
7. Shypulina Yu.S. (2010) Innovatsiina kultura orhanizatsii: sutnist, struktura, pidkhody do otsinky [Innovative organizational culture: essence, structure, approaches to evaluation]. Marketing and innovation management, no. 2, pp. 132-138. (in Ukrainian)
8. Shportko H.Iu., Karabash A.H. (2021) Doslidzhennia formuvannya efektyvnoi upravlinskoï komandy [To formulate an effective management team]. Economy and society, vol. 25. Avialbe at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/246/234> (in Ukrainian)