

МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ, ПІДПРИЄМНИЦТВО

УДК 159.9.01

Юркевич Г. Й.,
канд. псих.наук, доцент,
доцент кафедри фундаментальних та спеціальних дисциплін
Чортківського навчально-наукового
інституту підприємництва та бізнесу
Тернопільський національний економічний університет

ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ БІЗНЕСОМ

Постановка проблеми. В сучасних умовах управління є самостійним і специфічним видом діяльності людей, завдяки чому виникла галузь науки – психологія управління. В теорії управління склалися уявлення про управління як суб'єкт-об'єктне взаємодію, де суб'єктність виступає як властивість активності, свідомості, самовизначення, що іманентно належить людині або окремій соціальній групі як носію управлінських функцій – визначення мети, планування, організації, контролю тощо. В цьому випадку правомірним є постановка питання про відносини між тим, хто керує, і тим, ким керують, як про суб'єкт-об'єктні відносини, в рамках яких той, ким керують, розглядається як об'єкт управління, тобто об'єкт впливу, спрямованого на досягнення цілей суб'єкта.

Для ефективного управління на всіх рівнях необхідні певні психологічні знання, які дозволяють розуміти механізми, що рухають поведінкою людей, а також те, як окреме середовище може впливати на людину, а, отже, на керівника, працівника, члена трудового колективу або команди. Значення компонента середовища не може залишитися недооціненим. Середовище може сприяти самореалізації та творчій активності, а може бути головною перешкодою на шляху досягнення виробничих цілей. Як керівникам і менеджерам усіх ланок, так і штатним психологам ця сфера психології може надати певні практичні знання, які можуть дозволити оцінити середовище, виділити її вагомі психологічні характеристики, а також прогнозувати зміну суттєвих характеристик при впливі на саме середовище. Мається на увазі виявлення механізмів психологічної адаптації людей, що працюють в цьому середовищі для мінімізації негативних впливів на особистість. При цьому найважливіша функція економічної психології управління – психологічне забезпечення професійної діяльності менеджера, спрямоване на підвищення ефективності управління організацією, вивчення психологічних проблем, що стоять перед колективом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Нині існує низка фундаментальних наукових досліджень, пов'язаних з обґрунтуванням теоретичних та прикладних засад формування аспектів психології управління. Значний внесок у розробку цієї проблематики здійснили такі іноземні науковці, як: Б. Беккер [1], Г. Гонсалес [2], П. Йордан [3], Н. Керр [4], М. Куйперс [5], Г. Кунц [6], М. Куц [7], Й. Морекрофт [6], М. Нуселід [1], Б. Скіннер [8], Ц. Сун [9], Р. Тіндаль [4], А. Тросс [3], Й. Хайнс [9], Г.-Й. Хайнц [9] та ін. В їх дослідженнях акцентується увага на проблемах забезпечення ефективного клімату у колективах та командний “дух”, що є своєрідною сферою пізнання, творення і рефлексії психології управління сучасного бізнесу.

Серед вітчизняних вчених вивченню психології управління присвятили наукові праці В. Андрущенко, О. Гринько, В. Зінченко, С. Клепко, В. Матвієнко [10], В. Нікітін, А. Фурман, С. Шандрук, Н. Шевченко та ін.

Управління як вид особливої діяльності і особливих зусиль, розкритого Ф. Тейлором, виступає як предмет досліджень кількох наукових напрямків, і, відповідно, результати досліджень та практика їх застосування зазнають впливу різних наукових парадигм в сфері теорії менеджменту, теорії організацій, соціальної філософії, культурології, соціології, соціальної психології, акмеології, психології праці тощо. Зазначені наукові напрямки, незважаючи на їх різноманітність, на зламі ХХ-ХХІ ст. демонструють дедалі більшу інтеграцію. Саме у цьому дослідники вбачають в особливостях сучасної управлінської діяльності прояви закономірностей загальних соціальних, технологічних і культурних перетворень.

Заслуговує на увагу соціально-управлінська психологія необіхевіоризму як модель економіко-соціальної діяльності, яка перш за все базується на ідеях біхевіоризму Б. Скіннера [8], котра стала методологічною основою для оформлення технократичних концепцій менеджменту, соціально-економічної діяльності, соціального розвитку, що займають домінуючі позиції в розвинених

індустріальних країнах, особливо в США. Вона спирається, головним чином, на концепцію «технології поведінки».

Однією з умов успішного управління та істотним критерієм управлінської ефективності є особистість працівника. Якими рисами повинен володіти сучасний працівник? Американський психолог М. Шоу запропонував наступну класифікацію особистісних якостей менеджера [11]. На його думку, особистість керівника можна «розкласти» на три групи характеристик:

- а) біографічні характеристики;
- б) компетентності;
- в) риси особистості.

Р. Л. Кричевський доповнив цю класифікацію ще однією групою – характеристиками менеджера [12]. З низки особистісних якостей, рис особистості, які впливають на ефективність управління, найбільш істотними є: домінантність, впевненість в собі, емоційна врівноваженість, стресостійкість, креативність, прагнення до досягнень, підприємливість, відповідальність, надійність, незалежність, товариськість, тобто основні характеристики, що мають відношення до особистості керівника. Людина не народжується з перерахованими вище якостями, всі вони є поєднанням отриманих від природи особливостей і соціально-історичних умов його життя. Для надання практичної допомоги керівникам в самопізнанні, в розкритті особистісних якостей з метою коригування небажаних рис існує безліч методів психологічної діагностики [12].

Особливий інтерес заслуговують концепції невидимого менеджменту [13, с. 280] і добровільного управління [14, с. 254], що визначають управління як надання неінституалізованого впливу. Поступово складається уявлення про управління як діяльності – спільного (shared) і делегованого (distributed) управління. Тобто управлінська діяльність переходить на рівень метадіяльності [7].

Відомі дослідники проблем управління Г. Кунц і Й. Морекрофт відзначали, що «управління – це не тільки функція президента корпорації і генерала, командувача армією, але також начальника цеху і командира роти» [6].

У вікіпедії зазначено, що економічна психологія – це галузь психології, що вивчає психологічні явища, пов'язані з виробничими відносинами людей. Виникла вона на перетині соціальної психології, психології управління, психології праці з економічною наукою. У межах економічної психології формуються два розгалуження – виробнича економічна психологія та економічна психологія маркетингу [15].

На підставі аналізу вітчизняних і зарубіжних досліджень були виділені наступні психологічні чинники, котрі безпосередньо впливають на ефективність діяльності співробітників компанії: інтелектуальні, мотиваційні, професійно-психологічні, психічні стани, соціально-психологічні (взаємодія, комунікації) та ін.

Кожна з виділених психологічних складових, що утворюють механізм регуляції діяльності працівника підприємства, в свою чергу, розглядається як:

- 1) психологічний потенціал;
- 2) актуалізована «тут і зараз» психологія працівників, тобто все те, що називається як психічний стан. Тобто, стратегічним напрямком діяльності системи управління повинно стати формування, раціональне використання і розвиток саме психологічного потенціалу організації.

Поряд з тим, викладене вище свідчить про те, що недостатня увага приділена стратегічним аспектам психології управління з позицій ретрансляції сучасних викликів і загроз діяльності вітчизняного бізнесу, його ендогенних і екзогенних чинників.

Постановка завдання. Актуальність вдосконалення методів управління персоналом в організації все більше зростає. З кожним роком з'являється безліч різних технологій управління людськими ресурсами, але незмінним залишається той факт, що кожен працівник – це перш за все людина зі своїми особистими соціальними, психологічними і фізіологічними особливостями.

Метою дослідження є розгляд особливостей функціонування економічної психології в управлінні сучасних бізнесом й розробка пропозицій щодо її удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження психологічних основ управлінської діяльності є актуальним для різних сфер сучасної людської життєдіяльності [2; 4; 5; 9; 11; 12]. Люди – це найбільша цінність в будь-якій організації, але в той же час вона є найменш передбачувана для управління. Це обґрунтовано не тільки для виробничих і торговельних компаній, але і для будь-якої іншої діяльності, незалежно від того, пов'язана вона з отриманням прибутку чи ні. Саме люди є чинником, що визначає цілісний і послідовний характер будь-якої діяльності: в сучасному світі. Зміни, що відбуваються за кінця ХХ століття в соціально-економічній сфері, істотно впливають на трансформацію управлінської діяльності, зміна інституційних механізмів її організації, поява нових напрямків управління та виникнення нових управлінських концепцій праці. Ці трансформації відображаються у змінах уявлень про управлінське середовище, управлінські завдання і управлінські результати, суб'єкти управління, як професіоналів особливого роду. Швидка зміна контекстів, в рамках яких розгортається управлінська діяльність, призвела до необхідності переосмислення змісту, спрямованості і способів реалізації управлінської діяльності. Виникає необхідність формування нового

розуміння сутності, спрямованості, пошуку нових форм реалізації управлінської діяльності і її цінностей, що відображаються як в особливостях самого управлінського дискурсу, так і в актуальних формах концептуалізації управління. Різні наукові напрямки, такі як теорія менеджменту, економіка, соціологія, культурологія, психологія все частіше запозичують не тільки термінологію, але і концептуальні побудови інших наук, щоб точніше описати ті реалії, в яких здійснюється сучасне виробниче і громадське управління. Тому якісні характеристики управлінської діяльності виявляються в центрі уваги, а її ефективність стає одним з ключових предметів гуманітарних досліджень.

В рамках досліджень соціальної психології – науки про закономірності взаємодії і відносин між людьми – управління розуміється як суб'єкт-суб'єктне відношення і взаємодія, де у ролі суб'єктів, тобто активних, свідомих, самовизначених людей розглядаються не тільки керівники, носії влади, суб'єкти управління, а й виконавці, підлеглі, люди, що реалізують накази, розпорядження, завдання, які ставлять перед ними керівники. Тому вважаємо, що предметом психології управління є психологічні закономірності діяльності з ефективного управління організацією. Предмет психології управління включає в себе:

1. Психологічні чинники ефективної діяльності менеджерів;
2. Психологічні особливості прийняття індивідуальних і групових рішень;
3. Психологічні проблеми лідерства;
4. Проблеми мотивації поведінкових актів суб'єктів управлінських відносин.

Одним з психологічних чинників ефективності управління є усвідомлення взаємозв'язку економіки і психології. Стратегія як ментально існуючий напрям до головної мети задає рух по визначеному вектору через вирішення послідовності тактичних завдань. Фокусування на стратегічній ефективності привертає нашу увагу до основних, базових питань ринку, які задає підприємець, і які містять в собі як економічний зміст, так і психологічне підґрунтя, що тісно з ним взаємопов'язані:

1. Для чого створювати і розвивати бізнес?
2. Як зробити це найбільш ефективно?
3. Хто наші споживачі?
4. Що ми можемо для них зробити і запропонувати?
5. Яка ємність ринку?

Загальновизнане «золоте правило» теорії управління свідчить: найважливіше вміння керівника – це отримання необхідних результатів через своїх підлеглих. Механізм включення в процес управління співробітників, які перебувають на різних рівнях структури акціонерного товариства, можна визначити, як делегування повноважень. Основна вимога делегування – відповідність прав і повноважень дорученій справі. Саме це раціонально вирішує психологія управління.

Психологія управління як наука продукує психологічні знання, що застосовуються при вирішенні проблеми управління діяльністю трудового колективу. Психологія управління аналізує аспекти поведінки людей в трудовому колективі, відносини керівника і підлеглого, проблеми мотивації і психологічного клімату. Відмінну рису психології управління становить те, що її об'єктом є організована діяльність людей. У психології управління розробляються психологічні аспекти діяльності окремої людини, соціальних груп (колективу) і організації в цілому. Основна мета психології управління – розробка шляхів підвищення ефективності організаційних систем і якості роботи організації [1; 4].

Діяльність організації – це не просто спільна діяльність людей, об'єднаних спільними інтересами або цілями, симпатіями або цінностями, це діяльність людей, об'єднаних в одну організацію, що дотримуються правил і норм цієї організації і виконують задану їм спільну роботу у відповідності з економічними, технологічними, правовими, організаційними і корпоративними вимогами. Правила, норми та вимоги організації припускають і породжують особливі психологічні відносини між людьми, які існують тільки в організації – це управлінські відносини людей. В організації повинен бути присутнім психологічний момент відносин між індивідами – співробітниками, партнерами, клієнтами, контрагентами. Топ-менеджеру, керівнику підприємства необхідно враховувати всі ці чинники з точки зору взаємодії між людьми, координуючи, об'єднуючи і направляючи їх до однієї мети для досягнення найкращих результатів в бізнесі, оскільки психологія менеджменту – «пошук шляхів активізації людського потенціалу всередині організації та врахування психологічних особливостей персоналу, що нині є одним з вирішальних чинників підвищення ефективності діяльності будь-якої організації» [16, с. 12]. При цьому виникає питання про те, як психологічна реальність виступає в контексті діяльності системи управління. Тобто, не психологія відповідає на питання, що і як їй треба робити в управлінні, а реально мислячі практики-управлінці та представники управлінської науки повинні дати відповідь, що їм робити з психологією людей, якими вони управляють або керуватимуть в майбутньому, яка мотивація буде при цьому використовуватися. Потрібно розуміти, що тільки знаючи які мотиви лежать в основі дій людини, можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління ним» [17, с. 408]. Керівник – той, хто «спонукає індивіда або групу до дії в інтересах організації» [18, с. 238]. При цьому традиційно процес мотивування представляють як вплив на потреби людини і це, безумовно, правильний підхід, хоча і недостатній: структура психіки людини – це система

взаємопов'язаних елементів, тому в процесі мотивування співробітників можна і потрібно впливати практично безмежно – на його установки, очікування, амбіції, оцінки, сприйняття тощо. Проте нині цей процес багатьма керівниками передається на аутсорсинг. У кращому випадку керівники використовують метод морально-психологічного та матеріального стимулювання на трудову поведінку співробітників, в гіршому – тільки матеріальне, хоча ще на початку минулого століття в результаті Хоторнських експериментів було доведено обумовленість підвищення продуктивності праці саме неформальними взаємовідносинами в трудовому колективі, а отже, впливати потрібно саме на цю сферу. Погоджуємося з думкою А. С. Бажина, що за допомогою мотивації керівником визначається і тип рішення, і його обриси [19, с. 197].

Реалізація завдань розвитку людського ресурсу передбачає врахування системності процесів розвитку, що дозволяє продуктивно управляти, наприклад, процесами особистісного розвитку, в контексті командоутворення і трансформації діяльності, командоутворення та зміни технологій діяльності, а також проектування нових технологій і індивідуального творчого потенціалу співробітників і їх поведінки в організації.

Поведінка людини в організації визначається його власними (особистісними) рисами, впливом умов формування індивідуальної діяльності – особливостями групи, в яку він включений, умовами спільної діяльності, специфікою організації і країни, в яких він працює. Для ефективного керівництва своїми підлеглими менеджер повинен розуміти, що представляє кожен з них як особистість. Для проектування комплексних технологій психолог повинен працювати одночасно з різними аспектами організації.

1. Процесами функціонування і розвитку: трансформуючи кадровий ресурс, важливо забезпечити успішність актуального функціонування, тому що установка на розвиток існує тільки тоді, коли минуле організації та її актуальний стан має певну продуктивність і успішність, але при цьому існує певна «загроза в майбутньому», яка мотивує компанію і персонал на зміну.

2. Процесами на різних рівнях організації: важливо здійснювати процес трансформації на всіх рівнях організації, зокрема на рівні конкретної особистості щодо розкриття її особистого потенціалу, мотивації, рівнів груп і команд, включаючи процеси групоутворення, лідерства, міжгрупової взаємодії, рівнів організації в цілому, продуктивно користуючись принципами існуючої корпоративної культури тощо.

3. Процесами на рівні об'єктів і суб'єктів: незважаючи на те, що організація свідомо ставить цілі свого розвитку, важливо враховувати контекст зміни середовища як ринкової, так і технологічної. Тому, істотними стають процеси трансформації предметної діяльності, які можуть здійснюватися або спонтанно, або управлятися самою організацією. При цьому консультант контактує з певним викликом, тому що повинен створити для суб'єктів можливість управляти процесами зміни в колективі.

Для досягнення поставлених цілей забезпечення ефективної роботи організації керівник повинен регулювати соціально-психологічний клімат в колективі. Соціально-психологічний клімат в організації – це певний феномен, детермінований практикою взаємодії працівників в рамках деякого «мікросоціуму» – трудового колективу. Практика переконливо доводить: максимальна ефективність трудової діяльності є похідна безлічі факторів: матеріальна стимуляція, моральна стимуляція, наявність можливостей для особистісної самореалізації та особистісного зростання, досягнення та підтримання – в рамках трудового колективу – певного балансу інтересів, думок. Соціально-психологічний клімат в сучасних умовах справедливо може бути названий як один з найважливіших чинників мотивації праці: якщо в колективі «внутрішня атмосфера» є оптимальною, якщо не мають місце деструктивні тренди, то такий колектив має ефективний результат праці. Крім того, співробітники виявляються «внутрішньо задоволеними», тобто мають місце відносини усередині колективу. При створенні нормального соціально-психологічного клімату організації, що відповідає сучасним умовам, керівник повинен сформувати у персоналу розуміння необхідності і готовності до змін і інноваційної діяльності. Для цього повинна бути створена ефективна система комунікацій: персонал повинен знати про перспективи роботи, проблеми та шляхи їх вирішення. Соціально-психологічний клімат – це соціально детермінована вироблена в процесі практики міжособистісної взаємодії стійка система відносин його членів до колективу як до певної цілісності [20, с.45].

Ознаками сприятливого психологічного клімату в організації є:

- довіра між членами колективу;
- доброзичлива і ділова критика заради поліпшення і оптимізації. При цьому сама форма критичного зауваження повинна бути максимально коректною;
- висока вимогливість членів групи один до одного: і формальні, і неформальні чинники повинні дотримуватися;
- оптимальна ступінь інформованості членів колективу про: цілі, завдання, складнощі, можливості колективу і організації;
- право кожного працівника брати участь в обговоренні, прийнятті та реалізації рішень.

Дослідження з економічної психології управління орієнтовані на вивчення наступних питань: сумісність керівника і колективу, сприйняття підлеглими, стиль керівництва, вирішення конфліктів,

оптимізація прийняття групового рішення. Економічна психологія управління дозволяє оптимізувати діяльність організації, нормалізувати міжособистісні відносини в групі, надати допомогу конкретній людині. Вирішуючи завдання підвищення кваліфікації управлінського персоналу, необхідний комплексний підхід до вивчення проблеми ефективності діяльності. Новий напрямок в економічній психології управління – «організаційний розвиток», що розглядає питання зміни особистісних якостей і стилю поведінки персоналу, забезпечення довіри та інформованості співробітників про діяльність організації, підвищення можливості участі в прийнятті рішень, зміни цілей і структури організації, вдосконалення системи комунікації, формування ефективної команди. Розуміння керівником вищевказаних моментів сприяє успішному управлінню підлеглими, передбачає їх поведінку і цілеспрямований вплив на них. Організаційна поведінка характеризує практичний аспект розвитку сучасної економічної психології управління. Знання закономірностей організаційної поведінки дозволяє розуміти мотиви поведінки людей, виявляти стандартні ситуації і визначати типові способи вирішення організаційних проблем. Якщо при створенні організації необхідно враховувати питання організаційної структури, цінностей організації, нормативного регулювання поведінки і розподіл відповідальності, то в процесі управління організацією слід акцентувати увагу на питаннях взаємодії формальних і неформальних структур, лідерства, стилю керівництва. Врахування особистісних, соціально-педагогічних, психофізіологічних, мотиваційних особливостей людей, тобто розумне використання людського чинника може призвести до значного економічного ефекту.

Висновки з проведеного дослідження. Загальноновизнаним є той факт, що успішні бізнес стратегії націлені не тільки на сферу технологій і фінансів, але передусім на управління людськими ресурсами – базисним ресурсом економічної діяльності. Стає очевидним, що для підвищення конкурентоспроможності компанії та досягнення успіху на надзвичайно мінливому ринку є необхідним знання психології менеджменту та розуміння реальної повсякденної психічної динаміки взаємовідносин між людьми як усередині компанії, так і на рівні компаній і підприємств.

Таким чином, актуальність даної проблеми продиктована запитами практики, зумовленими зростаючим колективним характером людської діяльності та актуальними проблемами результативності організації управління людьми, регуляції відносин між ними, застосування виховних і психотерапевтичних дій, що впливають на самопочуття і виробничі показники. Відповідно, яким буде соціально-психологічний клімат в організації, таким буде і результат діяльності самої організації. Проте ще не усі аспекти економічної психології управління отримали впровадження у діяльність, що вимагає подальших наукових пошуків у цій сфері.

Бібліографічний список

1. Becker, B. SHRM and Job Design : Narrowing the Divide / B. Becker, M. Huselid // Journal of Organizational Behavior. – 2010. – Vol. 31. – P. 379-388.
2. Gonzalez G. Shifting Capital : New Management and the Bodily Metaphors of Spiritual Capitalism / G. Gonzalez // Journal for the Theory of Social Behavior. – 2012. – April. – P. 325-344.
3. Jordan P. Managing Emotions During Team Problem Solving / P. Jordan, A. Troth // Human Performance. – 2004. – V. – 17. Issue 2. – P. 195-218.
4. Kerr N. Group performance and decision making / N. Kerr, R. Tindale // Annual Review of Psychology. – 2004. – Vol. 55. – P. 623-655.
5. Kuijpers M. Career competencies for the modern career / M. Kuijpers, J. Scheerens // Journal of Career Development. – 2006. – № 32. – P. 168-178.
6. Kunc H. Managerial decision making and firm performance under a resource-based paradigm / H. Kunc, J. Morecroft // Strategic Management Journal. – 2010. – Vol. 31. Issue 11. – P. 1164-1182.
7. Kutz M. Contextual intelligence: overcoming hindrances to performing well in times of change / M. Kutz // Development and Learning in Organizations. – 2011. – Vol. 25. Issue 3. – P. 8-11.
8. Skinner B. Science and Human Behavior / B. Skinner. – New York: Appleton-Century-Crofts, 1990. – 341 p.
9. Soon C.S. Unconscious determinants of free decisions in the human brain / C.S. Soon, M. Brass, H. Heinze & J. Haynes // Nature Neuroscience – 2008 – vol. 11, No 5. – P. 543-545.
10. Матвієнко В. Соціальні технології / В. Матвієнко. – К. : Українські пропілеї, 2001. – 446 с.
11. Shaw M. Group dynamics the psychology of small group behavior / M. Shaw. – N.Y., 1971, 531 p.
12. Кричевский Р.Л. Психологические факторы эффективности руководства первичным коллективом / Р. Л. Кричевский. – Кишинев, 1991. – 128 с.
13. Sjostrand E. Invisible management: The social construction of leadership / E. Sjostrand, J. Santberg, M. Tyrstrup. – London, 2002, 280 p.
14. Mielonen J. Making sense of shared leadership. A case study of leadership processes and practices without formal leadership structure in the team context. / J. Mielonen. – Lappeenranta : Universitatis Lappeenranta, 2011, 264 p.
15. Економічна психологія. Навчальні матеріали онлайн / [Електронний ресурс] – Режим

доступу: http://pidruchniki.com/18340719/psihologiya/ekonomichna_psihologiya.

16. Психология менеджмента: учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2004. – 639 с.
17. Виханский О. С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М. : Гардарики, 2003. – 528 с.
18. Веснин В. Р. Основы управления / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 272 с.
19. Бажин А. С. Мотивационные условия успешной реализации управленческого решения / А. С. Бажин // Менеджмент сегодня. – 2014. – № 3. – С. 194-199.
20. Захарова Л. Н. Психология управления / Л. Н. Захарова. – М. : Логос, 2009. – 376 с.

References

1. Becker, B. and Huselid, M. (2010), "SHRM and Job Design : Narrowing the Divide", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, pp. 379-388.
2. Gonzalez, G. (2012), "Shifting Capital : New Management and the Bodily Metaphors of Spiritual Capitalism", *Journal for the Theory of Social Behavior*, no 4, pp. 325-344.
3. Jordan, P. and Troth, A. (2004), "Managing Emotions During Team Problem Solving", *Human Performance*, Vol. 17, Issue 2, pp. 195-218.
4. Kerr, N. and Tindale, R. (2004), "Group performance and decision making", *Annual Review of Psychology*, Vol. 55, pp. 623-655.
5. Kuijpers, M. and Scheerens, J. (2006), "Career competencies for the modern career", *Journal of Career Development*, no. 32, pp. 168-178.
6. Kunc, H. and Morecroft, J. (2010), "Managerial decision making and firm performance under a resource-based paradigm", *Strategic Management Journal*, Vol. 31, Issue 11, pp. 1164-1182.
7. Kutz, M. (2011), "Contextual intelligence: overcoming hindrances to performing well in times of change", *Development and Learning in Organizations*, Vol. 25, Issue 3, pp. 8-11.
8. Skinner, B. (1990), [Science and Human Behavior], Appleton-Century-Crofts, New York, USA, 341 p.
9. Soon, C.S. Brass, M., Heinze, H. & Haynes, J. (2008), "Unconscious determinants of free decisions in the human brain", *Nature Neuroscience*, vol. 11, no. 5, pp. 543-545.
10. Matviienko, V. (2001), *Sotsialni tekhnologii* [Social Technologies], Ukrainski propilei, Kyiv, Ukraine, 446 s.
11. Shaw, M. (1971), [Group dynamics the psychology of small group behavior], N.Y., USA, 531 p.
12. Krichevskiy, R.L. (1991), *Psikhologicheskiye faktory effektivnosti rukovodstva pervichnym kolektivom* [Psychological factors of the effectiveness of leadership of the primary kollektiv], Kyshynev, USSR, 128 p.
13. Sjostrand, E., Santberg, J. and Tyrstrup, M. (2002), [Invisible management: The social construction of leadership], London, England, 280 p.
14. Mielonen, J. (2011), [Making sense of shared leadership. A case study of leadership processes and practices without formal leadership structure in the team context], Universitatis Lappeenranta, Lappeenranta, Finland, 264 p.
15. Economic psychology. Training materials online, available at: http://pidruchniki.com/18340719/psihologiya/ekonomichna_psihologiya. (access date May 25, 2017).
16. Nikiforov, G. S. (2004), *Psikhologiya menedzhmenta* [Psychology of management], Piter, St. Petersburg, Russia, 639 p.
17. Vikhanskiy, O. S. and Naumov, A. I. (2003), *Menedzhment* [Management], Gardariki, Moscow, Russia, 528 p.
18. Vesnin, V. R. (2015), *Osnovy upravleniya* [Fundamentals of Management], Prospekt, Moscow, Russia, 272 p.
19. Bazhin, A. S. (2014), "Motivational conditions for the successful implementation of management decisions", *Menedzhment segodnya*, no. 3, pp. 194-199.
20. Zakharova, L. N. (2009), *Psikhologiya upravleniya* [Psychology of Management], Logos, Moscow, Russia, 376 p.

Юркевич Г. Й. ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ БІЗНЕСОМ

Мета. Розгляд особливостей функціонування економічної психології в управлінні сучасним бізнесом й розробка пропозицій щодо її удосконалення.

Методика дослідження. В основу дослідження покладений системний підхід, діалектичний метод наукового пізнання і фундаментальні положення теорії психології управління. Для наукового вирішення мети використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: методи наукової абстракції – для обґрунтування категоріально-понятійного апарату; абстрактно-логічний метод – для формулювання висновків дослідження; методи аналізу, синтезу й узагальнення – для вивчення основних тенденцій управлінської діяльності і її психологічного підґрунтя.

Результати. Встановлено, що для ефективного управління на всіх рівнях виробництва необхідні певні

психологічні знання, які дають змогу розуміти механізми, що рухають поведінкою людей. Визначено, як окреме середовище може впливати на людину, а, отже, на керівника, працівника, члена трудового колективу або команди. Аргументовано, що найважливіша функція економічної психології управління – психологічне забезпечення професійної діяльності менеджера, котре спрямоване на підвищення ефективності управління організацією, вивчення психологічних проблем, що стоять перед колективом.

Наукова новизна. Обґрунтовано, що предметом психології управління є психологічні закономірності діяльності з ефективного управління організацією. Встановлено, що предмет психології управління включає в себе: психологічні чинники ефективності діяльності менеджерів; психологічні особливості прийняття індивідуальних і групових рішень; психологічні проблеми лідерства; проблеми мотивації поведінкових актів суб'єктів управлінських відносин.

Практична значущість. Отримані результати дослідження свідчать, що одним з психологічних чинників ефективності управління є усвідомлення взаємозв'язку економіки і психології. Психологія управління як наука продукує психологічні знання, що застосовуються при вирішенні проблеми управління діяльністю трудового колективу, аналізує аспекти поведінки людей в трудовому колективі, відносини керівника і підлеглого, проблеми мотивації і психологічного клімату. Запропоновано підвищувати кваліфікацію управлінського персоналу за допомогою комплексного підходу до вивчення проблеми ефективності діяльності колективу. Встановлено, що врахування особистісних, соціально-педагогічних, психофізіологічних, мотиваційних особливостей людей, тобто розумне використання людського чинника, може привести до значного економічного ефекту.

Ключові слова: управління, психологія управління, ефективність управління, суб'єкт-об'єктна взаємодія, особистість менеджера, мотивація, соціально-психологічний клімат.

Yurkevych H.Y. ECONOMIC PSYCHOLOGY OF MANAGEMENT OF MODERN BUSINESS

Purpose. The aim of this theme is to consider the features of the functioning of economic psychology in the management of modern business and the development of proposals for its improvement.

Methodology of research. The basis of the study is the systematic approach, the dialectical method of scientific knowledge and the fundamental provisions of the theory of management psychology. General scientific and special methods of researches are used for the scientific decision of the goal: methods of scientific abstraction – to substantiate the categorical and conceptual apparatus; abstract and logical method – to formulate the conclusions of the study; methods of analysis, synthesis and generalization – to study the main tendencies of management activities and its psychological background.

Findings. It is established that for effective management at all levels of production, certain psychological knowledge is needed that enables to understand the mechanisms that are driven by the behavior of people. It is determined how a particular environment can affect a person and, therefore, a manager, employee, member of collective or team.

It is argued that the most important function of the economic psychology of management is the psychological support of the professional activity of the manager, which is aimed at improving the management of the organization, studying the psychological problems facing the team.

Originality. It is substantiated that the subject of psychology of management is the psychological regularities of activity on effective organization management. It is established that subject of management psychology includes: psychological factors of effective activity of managers; psychological peculiarities of making individual and group decisions; psychological problems of leadership; problems of motivation of behavioral acts of subjects of administrative relations.

Practical value. The obtained results of the research indicate that one of the psychological factors of the effectiveness of management is the understanding of the relationship of economics and psychology. Psychology of management as a science produces psychological knowledge used in solving the problem of managing the work of the labor collective, analyzes aspects of human behavior in the work team, relations between the leader and subordinate, problems of motivation and psychological climate.

It is proposed to increase the qualification of management personnel through the integrated approach to studying the problem of the effectiveness of the team activity. It is established that the consideration of personal, social and pedagogical, psycho-physiological, and motivational peculiarities of people, that is, the reasonable use of the human factor, can lead to a significant economic effect.

Key words: management, management psychology, management efficiency, subject and object interaction, manager's personality, motivation, social and psychological climate.

Юркевич Г. И. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМ БИЗНЕСОМ

Цель. Рассмотрение особенностей функционирования экономической психологии в управлении современным бизнесом и разработка предложений по ее совершенствованию.

Методика исследования. В основу исследования положен системный подход, диалектический метод научного познания и фундаментальные положения теории психологии управления. Для научного решения цели использованы общенаучные и специальные методы исследования: методы научной абстракции – для обоснования категориально-понятийного аппарата; абстрактно-логический метод – для формулирования выводов исследования; методы анализа, синтеза и обобщения – для изучения основных тенденций управленческой деятельности и ее психологического основания.

Результаты. Установлено, что для эффективного управления на всех уровнях производства необходимы определенные психологические знания, которые позволяют понимать механизмы, движущие поведением людей. Определено, как отдельная среда может влиять на человека, а, следовательно, на руководителя, работника, члена трудового коллектива или команды. Аргументировано, что важнейшая функция экономической психологии управления – психологическое обеспечение профессиональной деятельности менеджера, которое направлено

на повышение эффективности управления организацией, изучение психологических проблем, стоящих перед коллективом.

Научная новизна. Обосновано, что предметом психологии управления являются психологические закономерности деятельности по эффективному управлению организацией. Установлено, что предмет психологии управления включает в себя: психологические факторы эффективной деятельности менеджеров; психологические особенности принятия индивидуальных и групповых решений; психологические проблемы лидерства; проблемы мотивации поведенческих актов субъектов управленческих отношений.

Практическая значимость. Полученные результаты исследования свидетельствуют, что одним из психологических факторов эффективности управления является осознание взаимосвязи экономики и психологии. Психология управления как наука продуцирует психологические знания, применяемые при решении проблемы управления деятельностью трудового коллектива, анализирует аспекты поведения людей в трудовом коллективе, отношения руководителя и подчиненного, проблемы мотивации и психологического климата. Предложено повышать квалификацию управленческого персонала с помощью комплексного подхода к изучению проблемы эффективности деятельности коллектива. Установлено, что учет личностных, социально-педагогических, психофизиологических, мотивационных особенностей людей, то есть разумное использование человеческого фактора, может привести к значительному экономическому эффекту.

Ключевые слова: управление, психология управления, эффективность управления, субъект-объектная взаимодействие, личность менеджера, мотивация, социально-психологический климат.