

У статті проаналізовані існуючі у світовій практиці моделі інноваційного процесу. Обґрунтована необхідність удосконалення моделі інноваційного процесу через виділення внутрішніх джерел інноваційних ідей і визначення особливостей їх впливу на ефективність управління.

В.А. Калита

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА

В статье проанализированы существующие в мировой практике модели инновационного процесса. Обоснована необходимость усовершенствования модели инновационного процесса через выделение внутренних источников инновационных идей и определения особенностей их влияния на эффективность управления.

V.A. Kalita

IMPROVEMENT PROCESS OF INNOVATION MODEL

The article reviewed models of the innovation process which exist in the world. The necessity of improving the innovation process model is justified through the allocation of inner sources of innovative ideas and definition of their impact on the innovation process is observed.

Стаття надійшла до редакції 21.04.2010

УДК 159

*Є.О.Соловійов
м.Харків, Україна*

СОЦІАЛЬНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Демократизація суспільних відносин в Україні відображається на характері суб'єктно-об'єктних зв'язків у виробництві. Традиція централізованого управління, що була притаманна командно-адміністративній системі, змінюється партнерськими стосунками, запроваджуються сучасні форми влади, для яких характерне залучення персоналу до участі у процесах прийняття управлінських рішень та виконання основних функцій (планування, організація, мотивація, контроль). Але це

відбувається дуже повільно, тому що пов'язано з соціальними та психологічними особливостями учасників процесу, із звичками побудови управлінських відносин.

Шляхи розв'язання соціальних та психологічних проблем управління в сучасних умовах достатньо широко обговорюються в науковій літературі, зокрема, у працях таких авторів, як А.М.Бандурка, О.Г.Романовський та ін. Обґрунтовуються конкретні підходи до розв'язання питань підбору і навчання кадрів, організації стосунків між керівником та підлеглими, побудови ефективної взаємодії в колективах тощо. Але недостатня увага приділяється дослідженню соціальних та психологічних аспектів самої управлінської діяльності. У зв'язку з цим завданням цієї статті є висвітлення таких проблем, що пов'язані з децентралізацією управління в організації, й розробка пропозицій щодо соціального та психологічного забезпечення цього процесу.

Подолання традиції високоцентралізованого управління має бути пов'язане із зміною стереотипів поведінки як керівника, так і підлеглих, перш за все, у невеличких колективах відділів, у яких спочатку простіше змодельовати нові схеми взаємодії, організувати їх впровадження, спостерігати реакцію співробітників та результати нововведень, корегувати плани дій і програми їх втілення.

Трудовий колектив, якщо він дійсно є таким, можна розглянути як невеличку систему, кожен елемент якої, завдяки раціонально організованим зв'язкам, відіграє важливу роль у досягненні загального результату діяльності. Будь-яка людина є неповторною оригінальною особистістю, що відрізняється природними задатками, загальними та професійними здібностями, типом нервової системи, характером, темпераментом, інтелектом, моральними якостями, інтересами, переконаннями, індивідуальним досвідом поведінки тощо [1, с.359]. Але поєднані загальною метою функціонування структурного утворення, досягнення якої одночасно є засобом реалізації цілей кожного (щодо до матеріального забезпечення, розвитку особистості, кар'єрного зростання, спілкування з однодумцями тощо), члени колективу стають одним цілим, виявляючи власні риси, які співпадають з цілеспрямованістю колективу, та приховуючи інші, що можуть заважати суспільній діяльності (якщо людина має бажання працювати саме в цій групі). Може бути навпаки – виявляються риси, що призводять до конфлікту між особистістю і групою.

Сукупність індивідуальних характеристик формує неповторний потенціал кожного колективу.

Фахівці виокремлюють такі його складові [2, с.62]:

- кваліфікаційний (професійні знання, вміння, навички, що обумовлюють професійну компетентність; група може інтегрувати різнобічні знання, вміння, навички в новій більш потужний потенціал);
- психофізіологічний (рівень працездатності);
- творчий (інтелектуальний, пізнавальні здібності);
- комунікативний (здібності до взаємодії з іншими і в інтересах спільної мети);
- моральний;
- здатність до розвитку (через розвиток співробітників та елементів групового потенціалу можна вирішувати більш складні завдання).

Кожний з перелічених елементів групового потенціалу є дуже важливим і суттєво впливає на характеристики системи. Але їх перелік виглядає в такому варіанті не зовсім повним. До творчої складової доцільно додати креативні здібності, тобто можливості пропонувати нестандартні ідеї, оригінальні підходи до формування й відбору методів вирішення завдань, виходу з кризових ситуацій. Комунікативний потенціал слід розглядати як внутрішньо, так і зовнішньо спрямований, тобто як здібності організовувати ефективне спілкування в колективі і з оточуючим середовищем (представниками інших установ, споживачами послуг, працівниками ЗМІ тощо). В умовах високих темпів змін у суспільстві доцільно доповнити цей перелік здатністю до адаптації, можливістю перебудовувати діяльність під час фінансових, політичних, соціальних та інших трансформацій, які в сьогоденні світі стали постійним явищем. За умови застосування в організації (на підприємстві) певного рівня централізації управлінських відносин використання й розвиток потенціалу колективу матиме різні характеристики. Дослідження цього питання базувалося на тому, що високий рівень централізації часто пов'язаний з авторитарним стилем керування, зниження його корелює з демократизацією відносин. Централізоване управління є більш формальним, орієнтується на вимоги посадових інструкцій, інших нормативно-правових документів, керівник у своїх діях спирається на точку зору, що працівники не схильні до творчості, потребують постійного контролю та спонукання до виконання службових обов'язків.

У разі застосування децентралізованого управління увага керівництва зміщується з виконання посадових обов'язків (хоча ця вимога й залишається обов'язковою) на розвиток особистості та максимальне використання її потенціалу. Це стосується всіх складових, окрім психофізіологічної, тому що вікові, статеві особливості, стан здоров'я тре-

ба просто враховувати під час розподілу праці, хоча раціональне сполучення цих характеристик окремих працівників теж може дати значний позитивний результат, наприклад, формування колективу із залученням співробітників різного віку (з метою використання переваг певних категорій), чоловіків і жінок, різних типів темпераменту, різної спрямованості особистості тощо. Створення умов для підвищення кваліфікації, виявлення і розвитку творчих, комунікативних здібностей, а також здатностей до професійного саморозвитку забезпечує можливості постійного прогресу як кожної особистості, так і колективу в цілому, використання синергетичного ефекту, що виникає «в результаті такої спільної діяльності, яка дає колективні результати, що перевищують очікувані в результаті дій окремих елементів (2+2=5)» [2, с.62].

Розвиток відносин у напрямку децентралізації пов'язаний з делегуванням повноважень і відповідальності, з поширенням представлення інтересів учасників. На рівні первинних колективів це пов'язано переважно із залученням працівників до процесу управління саме цими структурними утвореннями (тобто до виконання основних і конкретних функцій, а також окремих робіт з прийняття й реалізації рішень).

На думку багатьох психологів [2-4], групове обговорення проблем породжує набагато більше ідей порівняно із ситуаціями, коли ті самі особи працюють одноосібно. Крім того, якість групового розв'язання проблем вища, ніж індивідуальних рішень. На необхідність застосування більш широкої взаємодії керівників та підлеглих вказують і практичні приклади, узагальнення яких дозволило виокремити поширені помилки, що зустрічаються в діях суб'єктів управління [4, с.213-214]:

- надмірний контроль поточної діяльності з метою перевірки відповідності виконаних робіт завданню;
- низка зацікавленість думкою підлеглих;
- недостатня мотивація співробітників до аналізу завдань, що поставлені, й пошуку ефективних рішень;
- постійне висування вимог до працівників щодо збільшення обсягів, швидкості та якості роботи;
- надмірне використання влади у процесах ділового спілкування з підлеглими.

Особливо чітко взаємодія керівника і членів групи простежується в колективному процесі прийняття й реалізації управлінських рішень.

Дослідження свідчать, що до виконання робіт майже з усіх етапів можуть бути успішно залучені працівники, що суттєво сприяє фактичній децентралізації управління, підвищенню якості рішень, які ухвалюються, та результативності діяльності взагалі.

Результати дослідження дають можливість зробити висновки:

- децентралізація управління значною мірою пов'язана із зміною стереотипів поведінки суб'єкта й об'єкта управління, що обумовлює необхідність дослідження соціальних та психологічних аспектів цієї проблеми;
- зменшення рівня централізації створює більш сприятливі умови для використання й розвитку потенціалу колективу (кваліфікаційного, творчого, комунікативного, адаптаційного тощо);
- розвиток управлінських відносин у напрямку децентралізації пов'язаний з делегуванням повноважень і відповідальності, що відбувається через залучення працівників до процесу прийняття й реалізації рішень, кожен з етапів якого передбачає можливість активної участі.

Подальше дослідження доцільно спрямувати на розробку методичних підходів до організації процесів делегування повноважень і відповідальності в трудових колективах.

Список літератури: 1. Державне управління і менеджмент: Навч. посібн. у табл. і схем./ Заг. ред. Г.С.Одінцової.- Харків: ХарРІ УАДУ, 2002. – 492 с. 2. *Кайлюк Є.М.* Психологія управління: Навч. Посібник для студ. спец. «Менеджмент організацій» / Є.М.Кайлюк, Г.Н. Фесенко. – Харків: ХНАМГ, 2007. – 183 с. 3. *Комінко С.* Психологія в менеджменті: Навч. посібн. / С.Комінко, Л.Курант, О.Самбірська, Т.Федотюк, С.Ніколенко. – Тернопіль, 1999. - 400 с. 4. *Бандурка А.М.* Основы психологии управления: Учебник / А.М.Бандурка, С.П.Бочарова, Е.В.Землянская. – Харьков: Унив. внутр. дел, 1999. – 528 с.

Є.О.Соловйов

СОЦІАЛЬНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

У данні статі проаналізовано та запропоновано заходи щодо соціального та психологічного забезпечення децентралізації управління в Україні. Зменшення рівня централізації створює більш сприятливі умови для використання й розвитку потенціалу колективу (кваліфікаційного, творчого, комунікативного, адаптаційного тощо).

Е.А.Соловьёв

СОЦИАЛЬНЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ В УКРАИНЕ

В данной статье проанализированы и предложены мероприятия направленные на социальное и психологическое обеспечение децентрализации управления в Украине. Уменьшение уровня централизации создает более благоприятные условия для использования и развития потенциала коллектива (квалификационного, творческого, коммуникационного, адаптационного и т.д.).

E.Solovyov

**SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS
DECENTRALIZATION OF PUBLIC AUTHORITY IN UKRAINE**

In this article we analyzed and suggested measures aimed at social and psychological support of management decentralization. Reducing the level of centralization creates more favorable conditions for coaching and development of staff opportunities (expertise, creativity, communication skills, adaptability etc).

Стаття надійшла до редакції 27.04.2010

УДК 378

*О. И. Шушлятин,
м. Вінниця, Україна*

**НОВОЕ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОЕ ЗНАНИЕ НА СТЫКАХ
ФОРМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ОПЫТА В КОНТЕКСТЕ СОЗНАНИЯ,
МЫШЛЕНИЯ И ДУХОВНОСТИ**

На стыке гносеологии (теории познания) и форм человеческого опыта, в частности, философии и религии родилась **«Религиозная философия»** [16], её автор – докт. филос. наук, профессор *Шкода Владимир Васильевич*, ХНУ им. В.Н. Каразина; в контексте науки, философии и физики родилась новая отрасль знания – **«Холистическая философия науки»** или **«Квантовая философия»** [14], её автор - докт. филос. наук, профессор *Цехмистро Иван Захарович*, ХНУ им. В.Н. Каразина; на основе педагогики, психологии управления и социологии родилась новая отрасль знания – **«Педагогика и психология управления социальными системами»** [10], её автор - докт. пед. наук и канд. техн. наук, профессор, НТУ: «ХПИ» *Романовский Александр Георгиевич*; на основе новой физики и психологии родилась