

**В.В. Віннікова**, канд. екон. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

**В.А. Віннікова**, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

## **ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ**

У даний час спостерігається інтерес до вдосконалення корпоративного управління серед українських компаній, корпоративне управління перетворилося на актуальну тему, що активно обговорюється в бізнес-середовищі і органах державної влади. В той же час в розвитку корпоративного управління наголошуються серйозні недоліки і обмеження – по-справжньому серйозні зрушення стосуються порівняно невеликого числа компаній; багато процесів протікають поволі і украй нерівномірно. І для вироблення адекватної політики необхідно визначити, що стримує ці процеси і що слід зробити, щоб їх інтенсифікувати.

Як показує практика корпоративного управління, чинники психологічного порядку роблять великий вплив на якість управління, що викликає необхідність нового бачення управлінських відносин, основою яких повинні стати соціально-психологічні основи, орієнтовані на розкриття людських ресурсів, і як наслідок – на підвищення ефективності корпоративного управління. Тим більше це значуще, якщо ми розглядаємо корпоративне управління не тільки як інструмент забезпечення захисту прав власника, але і як побудова усередині і міжфірмових відносин компанії відповідно до прийнятих цілей; як управління, яке породжує корпоративну культуру, тобто комплекс загальних традицій, установок, принципів поведінки на ринку товарів та послуг.

Тому необхідно зрозуміти, як удосконалювати систему корпоративного управління на основі психологічних механізмів взаємодії в колективі і на цій основі виявити вектори перспективних перетворень.

Широке розповсюдження поняття корпорація привело до того, що в даний час термін «корпоративне управління» застосуємо до безлічі економічних явищ.

Ми розглядатимемо підхід з погляду психології менеджменту, який визначає корпоративне управління як запорука по формуванню іміджу сучасного підприємства.

У зв'язку з цим особливої уваги заслуговує розгляд психологічних механізмів управління – сукупності специфічних способів дії на особу, соціальну групу або спільність, на відносини і

взаємодії між ними в процесі виконання професійних обов'язків та визначення шляхів завоювання конкурентного середовища підприємства на ринку товарів та послуг.

У даний час роль соціально-психологічних механізмів в системі корпоративного управління зростає. Це обумовлено трьома моментами:

1) підвищенням освітнього і культурного рівня персоналу, що викликає з їх боку очікування в застосуванні методів управління їх діяльністю, заснованих на обліку їх інтересів, інтересів колективів, в яких вони працюють, методів, які не пригнічують їх як особу, викликають зростання їх творчої активності;

2) розвитком демократичних начал в управлінні підприємством;

3) значна частина колективів є не тільки найнятими робітниками, але і акціонерами підприємства, що викликає необхідність деякого насичення організаційних (адміністративно-правових) і економічних методів – методами соціально-психологічної дії.

Соціально-психологічні методи управління націлені на управління соціально-психологічними процесами в колективі для досягнення поставленої мети за умови дотримання законодавства і вимог нормативних актів. Вони засновані на використанні в процесі управління персоналом соціальних і психологічних інтересів як окремих працівників, так і колективу в цілому.

До сучасних соціально-психологічних методів корпоративного сектору економіки відносяться:

- методи управління індивідуально-особовою поведінкою;
- методи морального стимулювання;
- психологічні методи управління;
- соціальні методи управління професійною діяльністю.

Використання соціально-психологічних методів припускає:

– використання психологічних тестів, спостережень, анкетування тощо;

– розробку заходів щодо розвитку соціально-психологічних відносин в колективі до необхідного рівня за допомогою навчання, психологічних тренінгів;

– проведення навчання керівників по оволодінню соціально-психологічними методами управління колективом, підготовку колективу до прийому соціально-психологічних методів дії з боку керівників;

– створення професіограм, кар'єрограм персоналу підприємства.