

комплексної системи планування, контролю та аналізу процесу диверсифікації діяльності суб'єкта господарювання як об'єкта контролю та аналізу призначена вирішити проблеми координації планово-контрольної діяльності.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОММУНИКАЦИИ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА

Моисеев А. С., Алексеева А. А., ГВУЗ «НГУ», г.Днепропетровск

Разработка новой стратегии развития бизнеса и направления ее реализации, способность фирмы предложить уникальный товар и своевременно улучшать технологию производства — все это в современном мире оказывается ключевыми факторами успеха фирмы в условиях инновационного развития и глобальной конкуренции.

В силу специфики подобных управленческих решений, предполагающей как достаточное владение информацией о рынках и тенденциях в области технологии, так и особый формат мышления, они принимаются узким кругом руководителей высшего звена. Однако успешность воплощения инновационных решений во многом зависят от адекватного понимания новой идеи рядовыми сотрудниками, которые часто воспринимают начинания топ-менеджеров в искаженном виде, через призму своих опасений. Различия в восприятии и оценки одной и той же информации, возможная угроза личным интересам одной из сторон формируют скрытую конфронтацию между руководителями и подчиненными. Это, в свою очередь, негативно отражается на эффективности производственного процесса и взаимодействия внутри коллектива. Поэтому перед менеджерами стоит задача не только ясно и доходчиво доносить свои идеи и решения до подчиненных, но и понимать, насколько правильно это воспринимают сотрудники. Наиболее частый случай искажения коммуникаций в организации — вертикальная фильтрация информации.

Кроме того, успешность осуществления инноваций зависит от наличия адекватной информации о параметрах внешней среды. Для получения и правильной интерпретации этой информации должны быть отработаны процессы управленческих коммуникаций, особенно — вертикальная их составляющая.

Понимание объективных и субъективных причин искажения информации — уже полпути к их преодолению. Чтобы лучше донести послание до получателя, его следует рассматривать как клиента, потребности которого в информации необходимо удовлетворить. Успешность подобных коммуникаций зависит от нескольких аспектов:

- Учет особенностей получателя (отношение к процессу информационного обмена в различных культурах; характерные черты коммуникатора; особенности каналов восприятия (визуальный, аудиальный, сенсорный));

- Оцінка потреби отримувача в інформації (наскільки адекватно співробітник реагує на повідомлення в даний момент);
- Очікування отримувача в стосунку змісту інформації (оцінка значимості повідомлення для підпорядкованого; формулювання повідомлення в відповідності до очікувань працівника).

Завдання результативних комунікацій – дати можливість співробітнику чути, зрозуміти і зробити те, що хоче керівник. При виконанні формулювання завдання враховувати деякі фактори:

- Мислити з кінця (чітко розуміти кінцеву мету повідомлення, реакцію і особливості сприйняття отримувача);
- Не покладатися на очевидність деяких понять (звичайна інформація для керівника не завжди може бути відома отримувачу);
- Мотивація отримувача (у співробітника повинно бути достатньо ресурсів і бажання виконати необхідні дії).

Для забезпечення ефективного управління впровадженням будь-яких інновацій ключовим фактором є адекватна зворотна зв'язь на всіх етапах управлінського процесу. Добитися цього можна за рахунок правильно налаштованої і налаштованої системи управлінських комунікацій.

ІННОВАЦІЙНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ РИЗИКІВ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Олійник О. О., НУВГП, м. Рівне

На основі вимог соціальної відповідальності, які містяться в стандарті SA 8000 «Соціальна відповідальність», було проведено соціологічне дослідження соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах підприємств Рівненської області. Анкета для опитування містила 43 запитання, 42 з яких дублюють вимоги стандарту за 9 блоками, 1 – суб'єктивна оцінка респондента соціальної відповідальності підприємства щодо своїх співробітників. На запитання відповідали як представники адміністрації, так і представники профспілок (на тих підприємствах, де вони присутні). Соціологічне дослідження проводилось протягом березня 2012 року на 25 підприємствах різних видів економічної діяльності та форм власності, на 18 підприємствах було опитано представників профспілки.

За відповідями респондентів, найперше слід зауважити, що на жодному з досліджуваних підприємств соціальна відповідальність не відповідає вимогам стандарту SA 8000 на 100%. При цьому рівні відповідності на думку адміністрації та профспілок значно різняться. Так, якщо на основі оцінок представників адміністрації найменший рівень відповідності становить 72,1% і розподіл майже рівномірний в межах 70 – 100%, то на думку представників профспілки найменше значення даного показника – 53, 5% і майже 30% підприємств не досягають 70-ти відсоткового рівня відповідності соціальної