

Economics. T. 141, № 1. С. 58–68. DOI: [https://doi.org/10.31617/visnik.knute.2022\(141\)04](https://doi.org/10.31617/visnik.knute.2022(141)04)

2. Костенко Ю., Короленко О., Гузь М. (2022). Аналіз фінансової стійкості підприємства в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство. № 43. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-77>*

УДК 330.341.2

Захаркевич Н.П., к.е.н., доцентка, завідувачка кафедри менеджменту, фінансів, банківської справи та страхування

Паламарчук А.І. здобувачка освітнього ступеня бакалавр за спеціальністю 073 Менеджмент

(Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, м. Хмельницький, Україна)

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ МЕНЕДЖМЕНТУ В ПРАКТИЦІ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

У сучасному бізнесі використання психологічних методів менеджменту є надзвичайно важливою складовою успішного функціонування компанії. Для досягнення цілей компанії, підприємства, організації потрібно вміти працювати зі своїми співробітниками, щоб вони були максимально продуктивними та задоволеними своєю роботою. Саме тому психологічні методи менеджменту стали дедалі популярнішими серед великих компаній. Одна з них – McKinsey & Company. Це провідна світова консалтингова компанія, яка займається розв'язанням бізнес-проблем та допомагає своїм клієнтам досягати успіху на ринку. Компанія працює з великими корпораціями, урядами та неприбутковими організаціями. McKinsey & Company є довіреним консультантом для багатьох найвпливовіших компаній та установ світу. Ключовими методами, що використовує McKinsey & Company, є психологічні методи менеджменту [1].

Психологічні методи менеджменту – це спеціальні техніки та стратегії, що допомагають керівникам взаємодіяти зі своїми співробітниками й покращувати їх робочий процес. На сьогодні теорією та практикою напрацьовано значний обсяг психологічних методів, які можна використовувати для кращого управління людськими ресурсами. Розглянемо декілька з них.

Серед найбільш поширених психологічних методи менеджменту виділяють такі: гуманізація праці (ліквідація монотонності, кольорове оформлення приміщення, використання спеціальної музики); психологічні техніки, або способи психологічного впливу (переконання, прохання, схвалення); задоволення професійних інтересів; професійний відбір і навчання персоналу; комплектування малих груп за критерієм психологічної сумісності працівників; встановлення гармонійних стосунків між керівниками і підлеглими; залучення працівників до процесу управління; заохочення творчості, ініціативи, самостійності [2].

Один з основних психологічних методів, що застосовує McKinsey & Company – це розуміння принципів людської поведінки, комунікації та мотивації. Компанія використовує теорії, що базуються на соціальній психології та психології особистості, щоб зрозуміти, як працівники реагують на різні ситуації та як їх можна мотивувати до досягнення кращих результатів. McKinsey & Company також використовує ці знання, щоб забезпечити ефективну комунікацію з клієнтами та між співробітниками компанії.

Мотивація – це ключовий елемент управління людськими ресурсами. Існує багато психологічних методів мотивації, які допомагають керівникам збільшити продуктивність своїх працівників. Один з них – це створення умов, в яких працівник може розвиватися та зростати професійно. Інші методи мотивації можуть включати надання бонусів, підвищення заробітної плати, або навіть просте слово подяки.

Одним із психологічних методів управління, які набули поширення у McKinsey & Company є застосування принципів позитивної психології. Компанія допомагає своїм клієнтам та співробітникам зосередитися на позитивних аспектах роботи та досягнень, щоб підвищити їх мотивацію та продуктивність [3].

Третій метод – це співпраця та взаємодія. Розвиток команди – це процес, в якому керівник працює з групою людей, щоб допомогти їм стати більш ефективними та продуктивними. Один з психологічних методів, які можуть використовуватися для розвитку команди, це спільна робота над проектами та завданнями. Це може допомогти збільшити довіру між членами команди та покращити комунікацію. Інші методи можуть включати тренінги з комунікаційних навичок, розвиток лідерських якостей та спільні заходи, які допоможуть зміцнити співпрацю та взаємодію в команді.

Наступний метод – метод ефективного спілкування. Спілкування – це ключовий елемент будь-якого управління. Психологічні методи ефективного спілкування можуть включати в себе використання активного слухання, позитивних повідомлень, які формують конструктивну критику та визнають досягнення, а також елементи невербальних повідомлень.

Також виділяють такий метод, як стрес-менеджмент. Стрес – це актуальна проблема на робочому місці. Керівники можуть використовувати психологічні методи стрес-менеджменту для того, щоб допомогти своїм підлеглим управляти стресом та підвищити їх ефективність на робочому місці. Такі методи можуть включати в себе проведення тренінгів з релаксації, зниження рівня шуму на робочому місці та регулювання навантаження роботи.

Також варто відзначити такий метод як визначення цілей. Формулювання конкретних цілей є важливим інструментом для досягнення успіху на робочому місці. Керівники можуть використовувати психологічні методи, такі як постановка структурованих цілей, регулярне нагадування про цілі та заохочення до досягнення цілей, щоб підтримати мотивацію працівників та допомогти їм досягти успіху [4].

Доцільно також навести шляхи вдосконалення застосування психологічних методів менеджменту. По-перше, це персоналізація підходу. Використання індивідуального підходу до кожного співробітника може підвищити ефективність менеджменту. По-друге, навчання і розвиток співробітників. Навчання може включати тренінги, семінари, курси тощо. По-третє, застосування інноваційних технологій. Використання новітніх технологій може підвищити ефективність психологічних методів менеджменту. Далі аналіз результатів, який включає збір даних, створення звітів, проведення аудиту тощо. Психологічні методи менеджменту повинні постійно вдосконалюватися, щоб вони були ефективними в умовах змін. Для цього доцільно використовувати засоби зворотного зв'язку.

Таким чином, психологічні методи можуть допомогти керівникам ефективніше керувати своїми підлеглими, підвищити їх продуктивність та забезпечити успішну діяльність на робочому місці. Керівники, які використовують психологічні методи управління, мають більші шанси досягти поставлених цілей, домогтися кращих результатів, забезпечити успішну діяльність своєї організації та зберегти талановитих працівників. Ці методи включають в себе встановлення цілей та мотивацію, комунікацію, розвиток команди, стрес-менеджмент, ефективне спілкування, співпрацю та взаємодію, позитивну психологію тощо.

Список використаних джерел

1. McKinsey & Company. About us. URL: <https://www.mckinsey.com/about-us/overview>
2. Кіптенко В.К. (2010) Менеджмент туризму: підручник. Київ : Знання, 2010. 502 с.
3. Sutton J. (2016). Positive Psychology in the Workplace: 16 Practical Tips. URL:

<https://positivepsychology.com/positive-psychology-workplace-labor-of-love/>

4. *McKinsey Quarterly*. (2003). The psychology of change management. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-psychology-of-change-management>

УДК 339.92

Поворозник М. Ю., доктор філософії, докторант

(Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана, м.Київ, Україна)

МЕТОДОЛОГІЯ ГЛОБАЛЬНОЇ КОРПОРАТИЗАЦІЇ ТРАНСКОРДОННОГО ТРАНСФЕРУ ТЕХНОЛОГІЙ З УРАХУВАННЯМ ІННОВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ БНП

Акумулюючи майже дві третини загальносвітових витрат на дослідження і розробки, БНП є безумовними глобальними лідерами у їх фінансуванні та масовому промисловому впровадженні результатів ДіР, що перетворює корпорації на головних рушіїв світового інноваційного прогресу і міжнародного науково-технологічного обміну. Достатньо сказати, що станом на тепер на багатонаціональні компанії припадає понад 60% глобальних торговельних операцій з об'єктами інтелектуальної власності та біля 80% капіталізації світового ринку технологій.

Принагідно відзначимо, що найбільш яскраво зазначений тренд виявляється саме у періоди становлення нових технологічних укладів, котрі, закладаючи якісно нові параметри поєднання результатів корпоративних ДіР, фінансових ресурсів БНП та їх виробничих можливостей, формують передумови для активного підключення багатонаціональних компаній до нових інноваційно-технологічних хвиль. В основі зазначеного тренду лежить ключова закономірність глобального економічного розвитку, а саме: дихотомія неухильного зростання продуктивності суспільної праці, з одного боку, та наростаючого ресурсного дефіциту, з другого. Вона спричиняє об'єктивну необхідність підвищення ефективності глобального ресурсоспоживання на основі здійснення інноваційної діяльності та масштабного застосування високих технологій в усіх сферах людської життєдіяльності. Це актуалізує питання щодо комплексного дослідження процесів глобальної корпоративізації транскордонного трансферу технологій через призму ключових інноваційних стратегій БНП, здатних забезпечити багатонаціональним фірмам значно вищий рівень економічної віддачі порівняно з простою диверсифікацією джерел фінансування економічних операцій.

Дану групу глобальних лідерів, як бачимо, очолюють такі крупні гравці світового високотехнологічного бізнесу як Alphabet Inc., Huawei Investment, Microsoft, Samsung Electronics, Apple Inc., Facebook Inc.. Їх інноваційна діяльність, поряд з колосальними вартісними обсягами і диверсифікованою секторальною структурою ДіР, характеризується нині гострим міжфірмовим конкурентним суперництвом. Він спонукає компанії не тільки до постійної модернізації корпоративних стратегій і бізнес-моделей, але й розбудови корпоративних екосистем відкритих інновацій з максимальною адаптацією власних інноваційних розробок до потреб локальних ринків держав базування і приймаючих країн, стимулюванням світового попиту на свою продукцію та залученням до ДіР армії найбільш підготовлених і висококваліфікованих працівників і науково-технічних кадрів.

Зазначимо також, що фінансування ДіР з боку багатонаціональних фірм, порівняно з іншими гравцями глобального інноваційного сектору (на кшталт венчурних компаній, державних і регіональних науково-дослідних центрів та лабораторій тощо), має цілу низку конкурентних переваг. Вони пов'язані як з відсутністю багаточисленних бюрократичних процедур, так і значною галузево-секторальною, організаційною й інституційною диверсифікованістю інноваційної діяльності БНП, що дають їм змогу