процес управлінської діяльності, оскільки формує напрямки діяльності організації та її окремих працівників на селі. Робота з прийняття управлінських рішень вимагає від органів місцевого самоврядування високого рівня компетентності, значних затрат часу, енергії, досвіду.

Отже, технологія прийняття управлінського рішення у сфері сільських територій має охоплювати такі стадії:

1.Стадія підготовки — проводиться економічний аналіз ситуації на мікро- і макрорівні, що поєднує пошук, збір, опрацювання інформації, виявлення й формулювання проблем, які потребують розв'язання.

2.Стадія ухвалення — здійснюються розробка та оцінка альтернативних рішень; добір критеріїв ухвалення оптимального рішення; вибір і прийняття найкращого рішення.

3.Стадія реалізації — розробляються заходи для конкретизації рішення й доведення його до виконавців; здійснюється контроль за його виконанням; вносяться необхідні корективи; дається оцінка результату, отриманого від виконання рішення.

Список використаних джерел

1. Лисенко В. Управління соціальною інфраструктурою в сільській місцевості / В. Лисенко // Сталий розвиток територій: матеріали II міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпропетровськ. – 2011. - С. 211-213.

2. Стегней М.І. Сучасні напрями забезпечення сталого розвитку сільських територій: європейський досвід і українські реалії / М.І. Стегней // Актуальні проблеми економіки №3(141), м.Київ. – 2013. – С. 125-133.

3. Терещенко В.К. Перспективні напрями соціально-економічного розвиткусільських територій / В.К. Терещенко, Н.В. Морозюк // Науковий вісник НУБіП України. Серія «Економіка, аграрний менеджмент, бізнес». – К., 2011. – Вип. 163, ч. 1.

Ісарь Наталія Іванівна,
студентка спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету,
м. Кам’янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

ФОРМУВАННЯ КОЛЕКТИВУ НА ЗАСАДАХ СОЦІОНІКИ

У сучасному менеджменті все більшого значення набувають етичні функції, які регулюють взаємовідносини керівників, підлеглих, колег, взаємозв'язаних горизонтальними зв'язками, і взаємодію підприємства із зовнішнім середовищем і працівників за трьома напрямками: духовно-морального, характерному і соціотипному.

Щоб розробити концепцію успішного управління процесом створення сприятливого мікроклімату в колективі на зазначеній основі, слід знати ситуацію, що залежить від умов формування колективу. Йдеться, з одного боку, про вдосконалення управління процесом формування вже діючого колективу, з іншого – про формування нового колективу, якому належить вирішувати передбачені вищим керівництвом задачі і досягати поставлених цілей. Темпи та інтенсивність розвитку потенціалу лідера залежать від наявності у нього певних особистісно-психологічних якостей. Їх перелік та зміст, у першу чергу, повинен характеризувати схильність до інноваційності, підприємливості. Оцінку наявності цих

характеристик та реалізація наступної складової підготовки до впровадження нових технологій керівництва доцільно виконувати з врахуванням рекомендацій нової науки – соціоніки. Тим паче, що для формування життєздатних колективів, здатних функціонувати безконфліктно, недостатньо лише чітко розподілити усередині колективу функції і відповідальність. Потрібно ще звернути увагу на сумісність працівників.

Керівництву соціоніка дозволяє: дати загальний аналіз особистості і дати на цій основі ділову характеристику людини; підібрати кожному ефективний вид діяльності; раціоналізувати міжособистісні відносини на основі аналізу психологічної сумісності; формувати працездатні колективи, спираючись на закони переробки людиною; уникати конфліктів, що руйнують; знайти підхід до людини, яка викликає в нього інтерес до діяльності; правильно підбирати і розставляти по робочих місцях кадри.

Соціонічний тип відповідає не за всю психіку людини, а лише за його спосіб обміну інформацією. Тип інтелекту визначає спосіб, яким індивід сприймає інформацію із зовнішнього світу і якій селекції цю інформацію піддає. Спираючись на знання законів інформаційного обміну цілеспрямованих систем – як природних, так і штучних – соціоніка навчилася моделювати інтелект за допомогою інформаційних функцій. Ці базисні ознаки людської особистості відкрив один із засновників соціонічного підходу до людини – швейцарський вчений К.Ґ. Юнґ. Отож, розглянемо ці ознаки.

1. На фізичному рівні людина характеризується комплексною подвійною ознакою «раціональність-ірраціональність». Люди ірраціонального плану живуть за хвилеподібними ритмами піднесень і спадів, їх працездатність дуже залежить від настрою, який може змінюватися кілька разів на день навіть через незначні причини. Вони мають гнучку поведінку, легко пристосовуються до ситуацій, що змінюються, полюбляють експромт, імпровізацію, довго не можуть займатися однією справою, потребують частих змін. Люди-раціонали мають стабільну працездатність, мало залежать від свого настрою, який міняється лише через очевидні причини і надовго. У поводженні ці люди послідовні, але не дуже гнучкі, до важливих подій життя готуються заздалегідь, прагнуть довести розпочату справу до кінця і лише потім братися за іншу, їх дратує частий перехід від одного заняття до іншого.

2. На психологічному рівні К.Ґ. Юнґ розрізняв емоційні та мислительні типи особистості. Ця ознака знайшла відображення у подвійній опозиції етика-логіка. Люди-етики добре розбираються як у своїх, так і в чужих емоціях, прекрасно орієнтуються у стосунках між людьми, люблять давати етичні оцінки «добре–погано». Вони психологи від природи, відчувають емоційну сферу спілкування, вміють виявляти свої почуття назовні або ж переповнені внутрішніми переживаннями. Люди-логіки – це ті, хто легко контролює емоційну сферу за допомогою розуму, менше піддаються симпатіям–антипатіям, критерій їх оцінки – «потрібно - непотрібно». Люди з холодним розумом, вони обережні у питаннях любові й людських стосунків, прагнуть розумом, а не серцем, зрозуміти своє місце серед інших. Логіки відносно беземоційні, або ж їхня емоційність поверхова, а внутрішні переживання лише епізодичні.

3. На соціальному рівні люди поділяються на сенсориків й інтуїтів. Сенсорики завжди практичні, виявляють фізичну активність, впливаючи на навколишнє середовище. Вони більше діють, аніж розмірковують. Інтуїти на відміну від сенсориків – люди уяви і фантазії, вони орієнтуються на майбутнє, перспективу. Це споглядачі, котрі більше розмірковують, аніж діють. У суспільстві інтуїтам не вистачає практичності, їх більше цікавлять абстрактні проблеми, а не реальний стан справ.

4. І нарешті, на інформаційному рівні людина описується подвійною опозицією «інтроверсія-екстраверсія». Екстраверт звернений назовні, він розповсюджує свої думки і дії навколо. Інтроверт звернений в себе, діє ефективніше, коли доводиться освоювати те, що вже здобуто. Внутрішній процес «переварювання» нової інформації, коли доводиться вести діалог наодинці з собою, дається йому важко. Йому значно легше дати оцінку іншим людям, чужим ідеям, аніж собі й власним думкам. Інтроверт же, навпаки, добре орієнтується у своєму внутрішньому світі, процес самопізнання для нього не важкий. Він відчуває труднощі, коли доводиться освоювати нову інформацію не наодинці, а серед нового для нього оточення. Інтроверт краще оцінює себе і свої ідеї, ніж висловлювання і думки інших.

Тому соціонічний підхід у формуванні і проектуванні колективу важливо враховувати на підприємстві як індикатор і важіль впливу на працівників, розглядаючи їх окремо і в соціумі (підрозділі, відділі, тощо), базуючись на психологічних особливостях та взаємозв'язках.

Список використаних джерел

1. Джордж Дж. М. Организационное поведение. Основы управления: Учеб. пособие для вузов / Дж. М.Джордж, Г. Р. Джоунс. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 463 с.

2. Занковский А. Н. Организационная психология: учеб. пособие / А. Н. Занковский. – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.

3. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. – К.: Либідь, 2005. – 445 с.

Калесник Евгений Сергеевич,
студент специальности 1-740101 «Экономка и организация производства в отраслях АПК» экономического факультета Белорусской государственной сельскохозяйственной академии, г. Горки
Научный руководитель: к.э.н., доцент Недюхина О.М.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Мотивация представляет собой процесс создания системы условий или мотивов, оказывающих воздействие на поведение человека, направляющих его в нужную для организации сторону, регулирующих его интенсивность, границы, побуждающих проявлять добросовестность, настойчивость, старательность в деле достижения целей [1].

На рубеже XX-XXI вв. в развитых странах завершился в основном переход от индустриального к постиндустриальному (информационному) обществу, которое характеризуется ускорением научно-технического прогресса и форсированным внедрением инноваций, глобализацией и развитием малого бизнеса, ориентацией производства на потребителя и возрастанием роли человеческого фактора в производстве. В этих условиях все большее внимание в управлении уделяется вопросам мотивации трудовой деятельности и формируются новые теории мотивации.

В зарубежной психологии в последние 25–30 лет широкое распространение получил атрибутивный подход к мотивации.

В атрибутивном подходе подчеркивается ведущая роль представлений индивида о своих способностях. Представители атрибутивного подхода к мотивации акцентируют внимание на том, как люди осмысливают события, происходящие с ними, как они