

SECTION 5. ENTERPRISE ECONOMICS AND PRODUCTION MANAGEMENT

DOI: 10.46299/ISG.2024.MONO.ECON.2.5.1

5.1 Проблеми побудови системи соціально-психологічних методів управління інноваційним розвитком рекреаційних підприємств

Дослідження проблем побудови системи соціально-психологічних методів управління (ССПМУ) інноваційним розвитком рекреаційних підприємств (РП) актуальне і відповідає вимогам часу, оскільки, для його забезпечення на усіх ділянках діяльності підприємств, необхідні спеціалісти із специфічними компетентностями. Соціально-психологічні методи діють як регулятори цільових, фахових, соціальних, психологічних, ідеологічних, ціннісних та етичних відносин на підприємстві [133, 134]. Вміння їх використовувати допомагає керівництву цілеспрямовано впливати на окремих працівників, формувати фахові групи та колектив загалом із спільними цілями та цінностями. Тобто функціонування та розвиток сформованої ССПМУ сприятиме ефективному управлінню кожним фахівцем, групами фахівців та підприємством загалом, що зумовлюватиме інтенсивний розвиток РП загалом та усіх його ланок.

Таким чином, соціально-психологічні методи управління у інноваційних колективах мають передбачати ретельний відбір кадрового потенціалу, визначення перспектив зростання членів кожної групи, груп та колективу загалом, проведення систематичних соціально-психологічних досліджень у колективі, створення комфортного психологічного клімату, планування соціального розвитку груп та колективу загалом, регулювання міжгрупових та внутрішньогрупових відносин, управління груповою динамікою, управління окремими явищами та сторонами колективного життя, в якому формується суспільна свідомість, психологічні зв'язки у колективі, сумлінне та креативне відношення до праці. Усе це необхідно враховувати при формуванні ССПМУ інноваційним розвитком РП, оскільки інноваціям притаманна динамічність, яка

поєднує в собі модель життєвого циклу продукту, модель життєвого циклу процесу та різні конкурентні стратегії, що зумовлює відповідні вимоги до кожного працівника, фахових груп та колективу загалом, до формування системи соціально-психологічних впливів на них та потребує більш глибоких наукових досліджень.

Інноваційний розвиток РП пропонується забезпечувати шляхом організування у їхньому середовищі циклічних рекреаційних інноваційних процесів за схемою [135]: генерування ідей (ГІ) – науково-дослідна робота (НДР) – проектно-конструкторська робота (ПКР) – дослідно-експериментальна робота (ДЕР) – технологічна підготовка виробництва (ТПВ) – виробництво (В) – маркетинг (М) – комерційна реалізація (КР) – експлуатація (ЕТ) – модернізація (МД) – реновація (РН) – рекреаційний аудит (РА). В процесі генерування ідей отримуємо нові ідеї щодо виробництва ефективніших рекреаційних продуктів та послуг, які у подальшому, при проведенні НДР, отримують наукове підтвердження для їхнього подальшого використання та трансформування у рекреаційні відкриття чи винаходи. На основі рекреаційних винаходів у процесі ПКР отримуємо усю проектно-конструкторську документацію (ноу-хау) на основі якої, при проведенні ДЕР отримуємо експериментальні зразки нових рекреаційних продуктів та послуг, які через ТПВ поступають на рекреаційні підприємства, що виготовляють та поширюють нові рекреаційні продукти чи розробляють та надають нові рекреаційні послуги. Тобто випускають рекреаційну інноваційну продукцію, яка через комерційну реалізацію доводиться до споживача. Тут слід зауважити, що рекреаційні ідеї, відкриття, винаходи, ноу-хау та експериментальні зразки відносять до рекреаційних інноваційних продуктів, які рекреаційними підприємствами також можуть виставлятися на ринок. Доведена до споживача рекреаційна інноваційна продукція може використовуватися під наглядом виробника, ним модернізуватися, зніматися з використання та оновлюватися. На основі рекреаційного аудиту та маркетингових досліджень існуючих на ринку

продуктів та послуг генеруються нові рекреаційні ідеї та починається новий рекреаційний інноваційний цикл.

Однак, не всі РП здатні організувати у своєму середовищі наведений інноваційний процес, тобто бути рекреаційними інноваційними підприємствами (РІП) на зразок рекропарків, рекрополісів та курортполісів [136]. У такому випадку РП інтегруються у регіональні, національні чи міжнародні інноваційні цикли та організовують трансфер рекреаційних знань, інновацій та технологій [137]. Для ефективного функціонування та забезпечення інноваційного розвитку РП на усіх етапах інноваційного процесу необхідні фахівці, які компетентні щодо вирішення завдань кожного з етапів та фахівці, які здатні застосовувати прийоми та засоби соціального та психологічного впливу на перших для підвищення їхньої трудової та творчої активності [138], зокрема фахівці, які: виробляють рекреаційну інноваційну політику та стратегію, здійснюють загальне регулювання рекреаційною інноваційною діяльністю; спрямовані на забезпечення суб'єктів рекреаційної інноваційної діяльності нематеріальними ресурсами; виконують функції щодо накопичення, систематизації, аналізування та поширення інформації, необхідної для інноваційної діяльності; приймають безпосередню участь у процесі створення, комерціалізації та практичного використання нових рекреаційних знань та зорієнтовані на НДР, зокрема фундаментальних та прикладних досліджень, ПКР та ДЕР, отримання нових рекреаційних знань, ноу-хау та експериментальних зразків нових рекреаційних продуктів та послуг, постачання інформації для генерування нових інноваційних ідей; здійснюють трансфер нових рекреаційних знань, інновацій та технологій; зорієнтовані на системне перетворення рекреаційних знань на нові більш ефективні способи використання рекреаційних ресурсів та їхнє адаптування до практичного застосування; зорієнтовані на вивчення та реалізування нових способів щодо практичного використання нових рекреаційних знань, до яких можуть належати маркетологи РП, які приймають участь у застосуванні, удосконаленні та подальшому поширенні нових рекреаційних продуктів та продукції. Вони, на основі маркетингових досліджень, можуть: виступати

генераторами імпульсів щодо формування напрямів наукового пошуку рекреаційними підприємствами, спрямованими на забезпечення рекреаційної інноваційної діяльності підприємств матеріальними, зокрема фінансовими ресурсами; в умовах глобалізації реалізовувати інтеграційні процеси між структурами створення, трансформації та практичного використання нового рекреаційного знання; здійснювати аналізування міжнародних потоків рекреаційних знань; організовувати імпорт рекреаційних технологій, патентів, ліцензій, технологічні альянси між фірмами-резидентами різних держав, міжнародну торгівлю консалтинговими послугами, прямі іноземні інвестиції, спільні міжнародні рекреаційні інноваційно-інвестиційні проекти, публікації тощо.

Таким чином, на кожному з етапів рекреаційного інноваційного процесу компетентності окремих фахівців та груп, зорієнтованих на їхню реалізацію, є специфічними. Тому для результативного управління колективом необхідно знати моральні та психологічні особливості окремих працівників, соціально-психологічні характеристики окремих груп. Це зумовлює необхідність формування та використання у середовищі РП такої ССПМУ, у яку входили б методи управління фахівцями та їхніми групами на кожному з етапів рекреаційного інноваційного процесу, а також методи управління усім колективом РП, який забезпечує його інноваційний розвиток.

Структура даної ССПМУ запропонована на рис. 1 [135], а в її основу покладено структуру наведеного вище рекреаційного інноваційного процесу. У склад ССПМУ пропонується включати такі соціально-психологічні методик: СПМУП – соціально-психологічні методи управління постачальниками, які, у свою чергу, керують рухом вхідних ресурсних (людських, інформаційних, матеріально-технічних та фінансових) потоків; СПМУГІ – соціально-психологічні методи управління генеруванням ідей; СПМУНДР – соціально-психологічні методи управління науково-дослідною роботою; СПМУПКР – соціально-психологічні методи управління проектно-конструкторською роботою; СПМУТЗІТ – соціально-психологічні методи управління трансфером

знань, інновацій та технологій; СПМУДЕР – соціально-психологічні методи управління дослідно-експериментальною роботою; СПМУТПВВ – соціально-психологічні методи управління технологічною підготовкою виробництва та виробництвом; СПМУМКР – соціально-психологічні методи управління маркетинговими дослідженнями, рекламною діяльністю, ціноутворенням та збутом рекреаційних товарів та послуг, їхньою комерційною реалізацією; СПМУЕМР – соціально-психологічні методи управління експлуатацією, модифікацією та реновацією; СПМУРА – соціально-психологічні методи управління рекреаційним аудитом.

Наведені соціально-психологічні методи – це сукупність специфічних прийомів впливу на фахівців та їхні міжособистісні відносини, які виникають у колективах РП, а також на соціальні процеси, які в них відбуваються. Тобто об'єктом дії наведених методів є групи людей та окремі особи. За масштабами та способами дії ці методи загалом поділяють на дві групи [139]: соціологічні методи, які направлені на групи фахівців та їхню взаємодію при реалізуванні рекреаційного інноваційного процесу, виробництва рекреаційних інноваційних продуктів і продукції (продуктів та послуг) та становлять їхній зовнішній світ; психологічні методи, які цілеспрямовано впливають на конкретного фахівця, його внутрішній світ.

Психологічні методи управління інноваційним розвитком РП пропонується використовувати з метою встановлення сприятливого психологічного клімату для інноваційної діяльності. Вони зорієнтовані на конкретну особистість і, як правило, персоніфіковані та індивідуальні. Головною особливістю психологічних методів управління є звернення до внутрішнього світу фахівця, його особистості, інтелекту, почуттів, образів та поведінки для того, щоб спрямувати його внутрішній потенціал на вирішення поставлених йому завдань щодо інноваційного розвитку РП. Однак, таке розділення можна вважати умовним, оскільки у інноваційному виробництві фахівець завжди діє не ізольовано, а у групі різних за психологічним портретом людей. Проте ефективне управління людським потенціалом інноваційних підприємств, що складається із

сукупності особистостей, зумовлює використання і соціологічних, і психологічних методів.

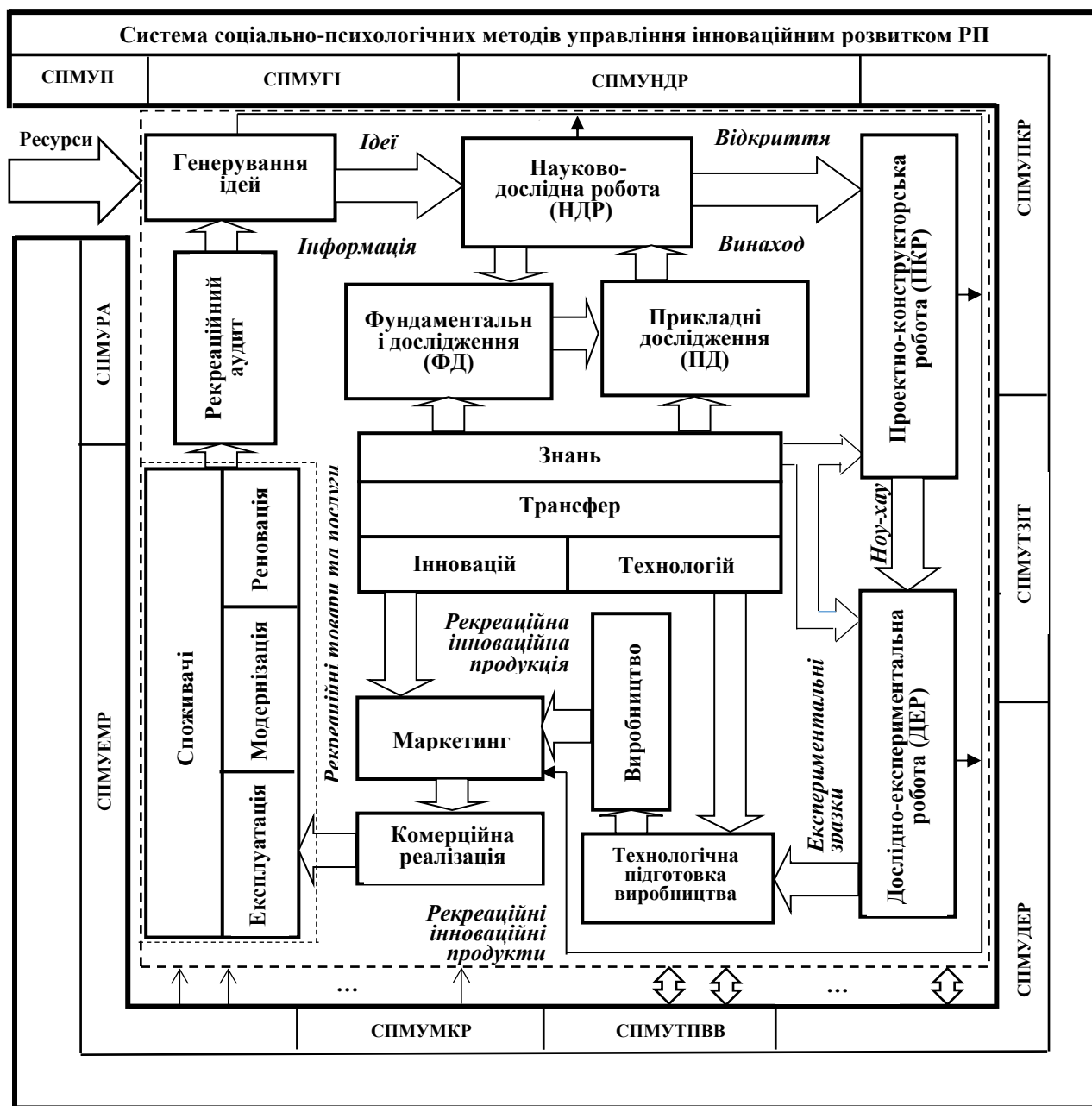


Рис. 1. Система соціально-психологічних методів управління інноваційним розвитком рекреаційних підприємств

Соціологічні методи тут відіграють важливу роль, оскільки вони дозволяють встановити призначення та місце кожного фахівця у групі, у колективі підприємства загалом, виявити інноваторів та забезпечити їм підтримку, пов'язати мотивування людей до кінцевих результатів інноваційного

виробництва, забезпечити ефективні комунікації та вирішення конфліктів у групах та у колективі загалом. У даному випадку соціологічні методи підлягають глибокому дослідженню, оскільки складають науковий інструментарій щодо управління персоналом, вони надають необхідні дані щодо відбору, оцінювання та розподілу фахівців за етапами рекреаційного інноваційного процесу, їхньої підготовки та перепідготовки, дозволяють обґрунтовано ухвалювати кадрові призначення. Знання соціологічних методів управління дозволяє керівникам груп та колективу загалом об'єктивно здійснювати постановку соціальних цілей та критеріїв, розроблення соціальних нормативів (рівень життя, оплата праці, потреба у житлі, умови праці тощо) та планових показників, досягнення кінцевих соціальних результатів.

Психологічні методи відіграють дуже важливу роль у роботі з персоналом, оскільки зорієнтовані на конкретного фахівця, аби направити його внутрішній потенціал на вирішення конкретних завдань того чи іншого етапу рекреаційного інноваційного процесу. Тому актуальним тут є психологічне планування, яке складає важливий напрям у роботі з персоналом щодо формування ефективного психологічного стану групи та колективу підприємства загалом. Воно виходить з необхідності концепції усестороннього розвитку людини. Психологічне планування допускає постановку цілей розвитку, та критеріїв ефективності, розробку психологічних нормативів, методів планування психологічного клімату та досягнення кінцевих результатів. Тому доцільно, щоб психологічне планування та регулювання здійснювала професійна психологічна служба рекреаційного підприємства. До найбільш важливих результатів психологічного планування можна віднести: формування груп фахівців на основі їхньої психологічної відповідності; комфортний психологічний клімат у групі та колективі загалом; формування особистої мотивації фахівців виходячи з місії, політики та стратегії рекреаційного підприємства; мінімізування психологічних конфліктів; розроблення стратегії кар'єри фахівців на основі їхньої психологічної орієнтації; зростання інтелектуальних здібностей членів груп та колективу,

їхнього фахового та освітнього рівня; формування корпоративної культури на основі норм поведінки та образів ідеальних працівників.

Отже, соціально-психологічні методи є найбільш тонкий інструмент дії на колектив працівників РП, їхні фахові групи та окремого фахівця. Мистецтво управління працівниками підприємств полягає в умілому застосуванні тих чи інших соціально-психологічних методів. Щоб залучати та зберігати висококомпетентних фахівців, слід стежити, щоб були задоволені їхні потреби, старатися стимулювати їх до високоякісного виконання поставлених перед ними завдань, що, у свою чергу, забезпечить ефективність інноваційного розвитку рекреаційному підприємству. При аналізуванні ефективності соціально-психологічних методів управління інноваційним розвитком РП зосереджують увагу на вивченні підходів щодо отримання соціального, психологічного, ресурсного, науково-технічного, екологічного та економічного ефектів [140].

У даному випадку соціальний та психологічний ефекти можна вважати основою для отримання інших ефектів, оскільки позначаються на ефективності кадрового потенціалу усіх фахових груп, керівництва усіх організаційних рівнів РП та кожного працівника РП зокрема. Тобто ресурсний, науково-технічний, та екологічний ефекти безпосередньо залежать від соціального та психологічного ефектів, як базових. А зазначені ефекти у сукупності формують економічний ефект, який при аналізуванні можна вважати інтегральним. Для РП сьогодні є важливим психосоматичний оздоровлювальний ефект [141], який доцільно розглядати як складову психологічного та соціального ефектів. Психосоматичний оздоровлювальний ефект від РП, їхньої інтеграції у горизонтальні чи вертикальні інноваційні цикли, отримують при психосоматичному оздоровленні окремого відпочивальника, працівників підприємств, населення територіальних утворень чи країни загалом. Він може бути складовою психологічного ефекту окремих працівників підприємств та соціального ефекту тих підприємств, працівники яких оздоровилися в умовах РП. З метою виявлення ефектів від інноваційної діяльності необхідно сформулювати критерії та показники, за допомогою яких ці ефекти можуть бути

оцінені, а також врахувати об'єктивно існуючі взаємозв'язки та ієрархічну підпорядкованість ефектів інноваційної діяльності. Результати інноваційної діяльності РП можуть бути якісними та кількісними, у тому числі, в натуральному, трудовому чи вартісному вимірах. Будь-який результат рекреаційних інновацій у вартісному вираженні узагальнюється економічним ефектом.

Ефекти рекреаційних інновацій взаємозв'язані. Економічні результати інноваційної діяльності РП пов'язані із ресурсними, науково-технічними та екологічними ефектами, які, своєю чергою, залежать від соціального та психологічного ефектів. Ресурсний та екологічний ефекти виникають лише як наслідок науково-технічного прогресу та опосередковано впливають на економічний ефект інноваційної діяльності. Тому саме ефекти від інноваційної діяльності РП, у їхній ієрархічній підпорядкованості та взаємозв'язку, пропонується покласти у концепцію ефективного управління інноваційним розвитком РП. Економічний ефект визначається перевищенням вартісної оцінки результатів інноваційної діяльності над вартісною оцінкою пов'язаних з нею витрат [142]. Тобто економічний ефект інноваційної діяльності РП можна оцінювати прибутком від: реалізації рекреаційних інноваційних продуктів та продукції; впровадження новітніх технологічних процесів; поліпшення використання виробничих (послугодавчих) потужностей; упровадження винаходів, корисних моделей, промислових зразків, раціоналізаторських пропозицій тощо; ліцензійної діяльності. Слід зауважити, що економічний ефект виникає не лише у дослідників та виробників інновацій, але й у їхніх споживачів. Насамперед це стосується продуктових інновацій у вигляді відповідної продукції виробничого призначення, зокрема може стосуватися РП, в процесі реалізації яких розробляються психосоматичні оздоровлювальні послуги та засоби. При цьому виникає мультиплікативний ефект (ефект примноження) [143], який відбивається у накопиченні додаткового прибутку від подальшого використання інновацій у виробництві товарів та послуг.

Науково-технічний ефект супроводжується приростом наукової, науково-технічної та технічної інформації [144]. Для рекреаційної інноваційної діяльності його можна оцінювати такими показниками [143, 145, 146]: підвищення науково-технічного рівня виробництва товарів курортного попиту, надання оздоровлювальних та сервісних послуг; підвищення організаційного рівня праці, інноваційних та технологічних процесів; можливим масштабом застосування (народногосподарським, галузевим, на рівні окремих РП та санаторно-курортних комплексів); ступенем ймовірності успіху (значним, помірним, низьким); кількістю зареєстрованих охоронних документів (авторських свідоцтв, патентів, ноу-хау, ліцензій тощо); збільшенням частки нових інформаційних технологій; збільшенням частки нових технологічних процесів; підвищенням рівня автоматизації виробництва товарів та послуг; зростанням кількості науково-технічних публікацій; підвищенням конкурентоспроможності РП, їхніх товарів та послуг на вітчизняних і закордонних ринках.

Ресурсний ефект відображає вплив інновацій на обсяг виробництва та споживання того чи іншого виду ресурсів. Він може бути відображений показниками поліпшення використання ресурсів: зростанням продуктивності праці (або зменшенням трудомісткості); зростанням фондівіддачі основних засобів (або зменшенням матеріаломісткості); зростанням матеріалівіддачі (або зменшенням матеріаломісткості); прискоренням оборотності виробничих запасів, дебіторської заборгованості, грошових коштів тощо.

Екологічний ефект характеризує вплив інноваційної діяльності суб'єктів господарювання на довкілля [147]. Він оцінюється: зменшенням забруднення атмосфери, землі, води шкідливими компонентами; зменшенням кількості відходів виробництва; поліпшенням ергономічності виробництва (зниженням рівня шуму, вібрації, електромагнітного поля тощо); забезпеченням високої екологічності продукції; зниженням сум штрафів за порушення екологічного законодавства та нормативних документів.

Соціальний ефект інноваційної діяльності експертно оцінюється [148]: змінами кількості робочих місць на об'єктах, де впроваджуються інновації;

поліпшенням умов праці робітників; приростом доходів персоналу фірми; змінами у структурі виробничого персоналу та його кваліфікації, у т. ч. змінами чисельності працівників, зокрема жінок, зайнятих шкідливими видами праці, змінами чисельності працівників різної кваліфікації, та тих, хто потребує її підвищення; змінами у стані здоров'я працівників об'єкта, що визначаються за допомогою рівня втрат, пов'язаних з виплатами із фонду соціального страхування, та витратами на охорону здоров'я; збільшенням тривалості вільного часу працівників тощо. Для експертного оцінювання психологічного ефекту пропонуються наступні показники: рівень інноваційного потенціалу; рівень інноваційної активності; рівень мотивації до інноваційної діяльності; рівень задоволеності професійною діяльністю; рівень адекватної самооцінки; рівень самоусвідомлення себе як фахівця; рівень саморозвитку; рівень самоактуалізації; рівень професійного самовдосконалення; рівень стресостійкості та адаптогенності.

Економічний ефект від розроблення новації, впровадження її безпосередньо у тому ж РП чи від продажу може бути потенційним або фактичним, а науково-технологічний, соціальний, психологічний та екологічний ефекти можуть мати форму тільки потенційного економічного ефекту [141, 143]. Критеріями остаточного оцінювання тут є [149]: час отримання фактичного економічного ефекту; рівень ризику вкладення інвестицій в інновації. Однак критерієм прийняття управлінських рішень у РП мають бути психосоматичний оздоровлювальний та економічний ефекти. Оскільки економічні результати інноваційної діяльності РП пов'язані із ресурсними, науково-технічними та екологічними ефектами, які, своєю чергою, залежать від соціального та психологічного ефектів, то оцінювання та прогнозування станів ефективності СПМУ інноваційним розвитком РП, підтримування ухвалення та реалізування оптимальних управлінських рішень, пропонується проводити на основі показників соціального та психологічного ефектів [141].

На основі поданого матеріалу можна дійти висновку, що побудова, функціонування та розвиток системи соціально-психологічних методів

управління інноваційним розвитком РП сприятиме ефективному управлінню кожним фахівцем та групами фахівців, регулюванню міжгрупових та внутрішньо групових відносин, управлінню груповою динамікою та кадровим потенціалом підприємств загалом, управлінню окремими ситуаціями у колективі та сторонами колективного життя, у якому формується суспільна свідомість, психологічні зв'язки та відношення до праці, що зумовлюватиме інтенсивний розвиток усіх ланок РП та його загалом. Оцінювання і прогнозування станів ефективності СПМУ інноваційним розвитком РП, підтримування ухвалення та реалізування управлінських рішень, бажано проводити на основі показників соціального та психологічного ефектів, отриманих експертним оцінюванням.