

найбільш розвинених регіонах, в основному, в центрах цих регіонів. Економічні центри в периферійних регіонах домінують не лише в економічній, але й у політичній та культурній сферах. Однак вони сприяють розвитку периферії. Модель пов'язує потенціал розвитку з такими чинниками, як стимулювання розвитку, що спирається на регіональні центри зростання, розбудову інфраструктури, підтримку розвитку центрів у менш розвинених регіонах із боку глобальної економіки. Серед прихильників теорії немає консенсусу щодо формування центрів. Одні вважають розвиток динамічним процесом, який залежить від змінюваних умов (нові технології, галузі промисловості), що робить можливим утворення нових центрів на периферії. Інша група експертів дотримується думки, що просторова диференціація, яка виникла раніше та існує у формі протиставлення «центр – периферія», збережеться незмінною протягом тривалого історичного періоду. Однак сьогодні щораз більше вчених говорять, що залежність «центр – периферія» поступово послаблюється з огляду на зменшення ролі найближчого (безпосереднього) оточення, а головним чинником розвитку стають сучасні «непросторові» мережні зв'язки між центрами [3, с.28-29].

*Теорія мегалізації простору* – М. Кастельс (M. Castells). Теорія передбачає, що на межі ХХ–ХХІ ст. процес економічного розвитку відбувається надзвичайно різноманітно. Його основними осередками (центрами) є метрополії та технополіси, і меншою мірою – інші традиційні центри зростання, наприклад, промислові регіони, агломерації. Прихильники теорії вважають, що метрополії й технополіси домінують у світовому економічному просторі. Вони концентрують у собі найбільший і найефективніший економічний, фінансовий та інноваційний потенціал. На думку автора, сучасні метрополії, найімовірніше, пов'язані економічно з іншими світовими центрами метрополії, аніж зі своїм безпосереднім оточенням. Модель використовує концепцію мережних зв'язків, у якій обмін ресурсами, що визначають розвиток, відбувається між основними вузлами (центрами) мережі [3, с.29].

#### **Список використаної літератури**

1. Пелех О. Б. Еволюція поглядів на чинники економічного розвитку: теорії розвитку «згори». Бізнес Інформ. 2018. №5. С. 8–14
2. Piętaк Ł. Przegląd teoretycznych koncepcji rozwoju regionalnego. Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica. 2014. Nr 5 (306). S.5-28.
3. Gałąska A. Teoretyczne podstawy rozwoju regionalnego – wybrane teorie, czynniki i bariery rozwoju regionalnego. Teoretyczne Studia BAS. 2017. Nr 1(49). S.9-61.
4. Гаджиев Ю. А. Зарубежные теории регионального экономического роста и развития. Экономика региона, 2009. №2. С.45-62.

***Подопригора А.В.***

***магістр спеціальності обліку і оподаткування***

***Кучеркова С.О., к.е.н., доцент***

***доцент кафедри обліку і оподаткування***

*Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного*

[\*podopryhora.a@gmail.com\*](mailto:podopryhora.a@gmail.com)

#### **ЗНАЧЕННЯ ТА ФУНКЦІ ПСИХОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЯМИ**

Для того, щоб досягти поставленої мети, будь-якій організації необхідно створити ефективну систему управління. Керуючи персоналом, менеджер повинен стимулювати його роботу, розкривати творчі можливості працівників, дбати про психологічну сумісність.

Часто керівники основну увагу приділяють фінансовим, виробничим питанням, проблемам матеріально-технічного забезпечення чи збуту готової продукції, не приділяючи при цьому достатньої уваги працівникам підприємства. Тому мета публікації – показати важливість, значення та функції психології управління в сучасних організаціях.

Про те, як керівникові максимально ефективно використовувати свій потенціал, існує безліч літератури, наукових напрацювань, досліджень. Зокрема, серед учених, які намагалися визначити основні риси та якості, які притаманні сучасним менеджерам, відомі М.Д. Виноградський, Г.А. Дмитренко, Л. І. Каращук, Н. Л. Коломінський, Ю. А. Конаржевський та інші. Цими питаннями займається також наукова школа під керівництвом А.М. Колота [1, 2].

Персонал організації - найскладніший об'єкт управління. На відміну від матеріальних активів, люди здатні самостійно приймати рішення і оцінювати вимоги до них. Крім того, персонал - це колектив, кожен член якого має свої інтереси і дуже чутливий до управлінських рішень, причому реакцію на них нерідко складно передбачити.

Наразі стає все більш поширеним дослідження та застосування в професійній практиці такої науки як психологія управління, адже це виступає ключовим чинником підвищення конкурентоспроможності та успішної реалізації стратегій розвитку підприємства.

Трудова діяльність людини базується на основі його психіки. Це безпосередньо пов'язано з його уявою, мисленням, увагою та іншими психологічними складовими. Адже, цілком очевидно, що психологічний стан людини впливає на результат його діяльності. А це в свою чергу відбивається на результаті всього колективу, в якому він працює[3].

Психологія управління - це галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності, а саме: роль людського і психологічного чинників в управлінні, оптимальний розподіл професійних та соціальних ролей у колективі, керівництво, процеси інтеграції та згуртованості колективу, неформальні стосунки між його членами, соціально-психологічні якості керівника тощо.

Функції психології управління спрямовані на розв'язання проблем у системі управління, на забезпечення взаємодії учасників управлінського процесу з метою підвищення ефективності діяльності організації.

Функції управління виражають психологічну специфіку управлінської праці, систему відносин в організації. Психологічний зміст управлінської діяльності розкривається через структурування функцій управління та механізми їх взаємозв'язку.

Як самостійна галузь знання психологія управління виконує теоретико-пізнавальну, інформаційну, соціокультурну, етнопсихологічну, соціально-психологічну, гуманістичну, прогностичну, прикладну функції.

Теоретико-пізнавальна функція передбачає оцінювання явищ з позицій інтересів людини. Вона полягає в тому, що психологія управління накопичує знання з проблем управління, систематизує й аналізує їх, прагне об'єктивно оцінити відносини в організованій спільноті, забезпечує інформацією про різноманітні процеси в системі управління.

Мета інформаційної функції — за допомогою систематизованої інформації відтворити діяльність учасників управлінського процесу, їхні ділові контакти тощо.

Соціокультурна та етнопсихологічна функції психології управління вивчають соціальні й психологічні особливості управлінської культури.

Соціально-психологічна функція систематизує знання з проблем ділового спілкування і взаємодії учасників управлінського процесу. Оскільки об'єкт психології управління — це організована (індивідуальна і спільна) діяльність людей, об'єднаних загальними інтересами і цілями, нормами, правилами і вимогами, то важливою є її гуманістична функція, що полягає в дотриманні норм етики і моралі стосовно індивіда в процесі управління і здійснення управлінської діяльності.

Не менш значуща прогностична функція психології управління, яка передбачає формування психологічних прогнозів щодо розвитку організації, робочих груп, персоналу, керівника та його управлінської діяльності.

Прикладна функція психології управління полягає в тому, щоб на основі теоретичного і емпіричного аналізу управлінських процесів розробити практичні рекомендації з різних аспектів управлінської діяльності, спрямовані на поліпшення роботи керівників, усієї системи управління. При цьому важливе практичне значення мають психологічні та

соціально-психологічні прогнози стосовно найближчого і віддаленого майбутнього управління та його ролі в житті суспільства й окремої людини [4].

В умовах трансформаційної економіки вимоги до керівника значно змінилися. В особистості керівника психологія управління розрізняє його управлінські потреби і здібності, а також його індивідуальну управлінську концепцію, що включає прагнення до реалізації поставленої мети. Ефективність функціонування системи управління можна підвищити за допомогою зворотного зв'язку, своєчасності та повноти інформації, врахуванням соціально-психологічних якостей як керівників, так і підлеглих.

Отже, концентрація уваги керівників на психологічних аспектах управління створює умови не тільки для успішного досягнення спільної кінцевої мети виробництва, але і для повної трудової віддачі працівників, розвитку їх творчої активності та задоволення фізичних і духовних потреб.

### Список використаної літератури

1. Колот А.М. Діалектика економічного і соціального розвитку як предмет наукових досліджень / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 5. — С. 3 – 8.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та інші]; за наук. ред. д-ра екон. наук проф. А.М. Колота. - К. : КНЕУ, 2009. - 711 с.
3. Стукова, Ю. Е. Психологические методы управления персоналом / Ю. Е. Стукова, Ю. Н. Чупахина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 24 (158). — С. 298-300. — Режим доступу до ресурсу: <https://moluch.ru/archive/158/44619/>
4. Структура, функції та основні категорії психології управління. — Режим доступу до ресурсу: <http://studentam.net.ua/content/view/3276/97/>

**СЕКИРОЖ Я.**

*асистент, Українська інженерно-педагогічна академія,  
м. Харків, Україна*

### РЕСУРСНИЙ ВПЛИВ НА ІННОВАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В існуючих умовах обмеженості ресурсів успішний результат діяльності машинобудівних підприємств залежить від їх здатності раціонального використання та вміння ефективного управління ресурсним потенціалом. Науковий інтерес до проблем вивчення ресурсного впливу на інноваційне забезпечення стійкого розвитку підприємств пов'язаний із необхідністю оцінки можливостей забезпечення стратегічного розвитку, оптимального та ефективного використання наявних ресурсів і перспектив діяльності. Специфіка складу ресурсного потенціалу машинобудівних підприємства дозволяє визначити його основні елементи (кадровий потенціал (трудові ресурси), матеріальний, фінансовий та інформаційний потенціали) [2, 4-6]. Тріада складових сталого розвитку зумовлює визначати сутність і складові ресурсного потенціалу підприємств, які розглядати з позиції додаткового врахування економічного та управлінського чинників.

Нові умови функціонування підприємств та значне збільшення кількості факторів ресурсного впливу на інноваційне забезпечення стійкого розвитку, вимагають нових підходів до формування й оцінювання резервів збереження і розвитку потенціалу. Метою ресурсного впливу є оптимізація ресурсоемної продукції підприємств на тлі забезпечення відповідного рівня конкурентоспроможності продукції та підвищення результативної діяльності підприємств. Основними завданнями ресурсного впливу на інноваційне забезпечення стійкого розвитку машинобудівних підприємства є [1, 3]: