

*М. С. Дороніна, д.е.н., професор,
завідувач кафедри соціології та психології управління,
Харківський національний економічний університет,
e-mail: doroninams@mail.ru*

*Г. В. Білоконенко,
викладач кафедри соціології та психології управління,
Харківський національний економічний університет,
e-mail: anna.belokonenko@gmail.com*

РОЗВИТОК АДАПТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

**Доронина Майя С.,
Белоконенко Анна
Развитие адаптивности
социально-экономического
потенциала работников произ-
водственной организации**

**Doronina Maya S.,
Bilokonenko Ganna
Developing an adaptive
socio-economic potential
of industrial organization's
workers**

Мінливість зовнішнього середовища виробничих організацій, що посилюється та випереджає темпи його вивчення, активізує пошук їх менеджерами нових джерел забезпечення надійної реакції на виклики непередбачуваних ситуацій, а науковцями — розв'язання нової комплексної наукової проблеми — розвитку її соціально-економічного потенціалу (далі — СЕП) організації, колективу, кожного працівника.

Незалежно від рівня функціональної складності, потужності, та розвиненості СЕП виробничої організації, основним джерелом, що забезпечує її життєдіяльність за рахунок узгодження розвитку двох його складових: економічної і соціальної, є формування і підтримка циклу «капіталізація соціальності — соціалізація капіталу». Головною ж рушійною силою та гарантом таких перетворень є працівники, їх здатність відтворювати необмежено свою робочу силу за рахунок розвитку знань і толерантності, трудової солідарності. Саме зосередження уваги керівників на особистісних характеристиках підлеглих дозволить підтримувати своєчасну адаптивність їх власного потенціалу та потенціалу організації до непередбачуваних змін умов функціонування та розвитку.

Аналіз та узагальнення літератури створили підстави обґрунтування переліку особистісних чинників розвитку СЕП працівників виробничої організації [1] та виділити такі їх підгрупи: мотиви до (спів)праці; потреби (життєві цінності); інтереси (життєві сфери); здатності. У складі останньої групи доцільно діагносту-

вати здатності працівників — до певного виду діяльності, до спільної праці та ефективної взаємодії, до навчання й розвитку, до рефлексії, а також до адаптації.

У процесі поглибленого дослідження та проведення порівняльної оцінки рівня розвитку СЕП 88 працівників функціональних підрозділів конкретної організації набуло підтвердження попереднє припущення про необхідність посилення уваги не стільки на пошук резервів посилення надійності існування організації у зовнішньому середовищі, скільки на розвиток здатності персоналу пристосовуватися до змін, прискорено реагувати на них. Це стало передумовою визначення (у розвиток ідей Н. Сімонової [2], Г. Аубакірової [3] та власного бачення) системи особистісних чинників, які впливають на здатність працівників виробничої організації до адаптації в умовах специфічної системної динаміки. Найконструктивнішим можна вважати вплив на такі характеристики СЕП персоналу:

1. Професійні ознаки потенціалу особистості до адаптації (адекватна оцінка необхідних передумов якісного виконання професійного завдання; самооцінка власної професійної компетентності; вміння формулювати проблему професійної кризисної ситуації; особистісний ресурс для виконання професійної діяльності).

2. Соціально-психологічні характеристики розвитку СЕП працівника (відношення до самого себе — позитивна/негативна оцінка свого потенціалу; характер сприйняття колег і керівника; рівень розвитку емоційного інтелекту; особливості локусу внутрішнього контролю; рівень розвитку екстраверсії/інтроверсії; характер сприйняття проблем (реакція/ігнорування).

3. Власне діяльнісні ознаки здатності особистості до адаптації (вміння стабілізувати умови виконання роботи, готовність до інновацій, рівень розвитку самоменеджменту працівника, його здатність до самоорганізації праці).

Предметом для подальших прикладних наукових досліджень у контексті розвитку адаптивної складової СЕП працівників виробничої організації є оцінка поведінкового ефекту запропонованих ознак, проведення багатофакторного аналізу, та визначення можливих латентних чинників.

Література

1. Білоконенко Г. В. Фактори і умови розвитку соціально-економічного потенціалу працівників виробничої організації [Текст] / Г. В. Білоконенко

// Збірник матеріалів I Міжнародної науково-практичної конференції «Менеджмент суб'єктів господарювання: проблеми та перспективи розвитку». 20—21 червня 2013 р. — Житомир: Житомирський державний технологічний університет, 2013. — С. 17—19.

2. *Аубакирова Г. М.* Становление и развитие адаптивного управления в условиях рыночной экономики (на материалах промышленных предприятий Республики Казахстан) [Текст]: автореф. дис. на соискание учен. степени докт. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности)» / Г. М. Аубакирова. — Алматы, 2008. — 51 с.

3. *Симонова Н. Н.* Психологические аспекты вахтового труда нефтяников в условиях Крайнего Севера [монография] / Н. Н. Симонова. — М.: Издательство «Палеотип», 2008. — 196 с.

З. Д. Калініченко, к.е.н., доцент,
Донецький національний технічний університет,
e-mail: kalina.donntu@gmail.com

ВПЛИВ СТРАТЕГІЧНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ НА РЕАЛЬНИЙ СЕКТОР ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Калиниченко Зоя
Влияние стратегической инновационной активности предприятий на реальный сектор экономики Украины

Kalinichenko Zoya
The evaluation of strategic innovation activity on a non-financial sector of economy in Ukraine

Світовий історичний досвід незаперечно доводить, що сталий розвиток підприємств у різних сферах бізнесу досягається за рахунок оперативного використання у своїй господарській діяльності відкриттів, винаходів та інших інновацій, що забезпечують стратегічні конкурентні переваги на ринку.

Концептуальний характер інноваційних процесів у бізнесі вимагає адаптації наявних у різних сферах методів, методик одержання й обробки інформації щодо специфічних особливостей даних процесів на сучасному етапі. Це висуває додаткові вимоги до застосування міждисциплінарних підходів для досягнення необхідного ступеня узагальнення інформації про результати інноваційної діяльності підприємств.

Методологічним питанням організації інноваційної діяльності підприємств, проблемам оцінювання результатів такої діяльності присвячені чисельні публікації. Серед вітчизняних авторів виділимо праці Л. І. Федулової, Ю. В. Соболева, В. А. Василенко, С. А. Попова та інших авторів.