

ГЕГА Т. Р., магістрантка

Науковий керівник – **КОВАЛЬ Н. В.**, канд. екон. наук, доцент

Білоцерківський національний аграрний університет

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ: СУТНІСТЬ, КЛАСИФІКАЦІЯ

Досліджено види методів управління у системі менеджменту підприємств. Проаналізовано сутність та значення соціально-психологічних методів управління, розроблена їх класифікація.

Ключові слова: методи управління, соціально-психологічні методи управління, колектив, соціально-психологічний клімат.

Метод управління – це сукупність прийомів та способів впливу на керований об'єкт задля досягнення поставлених організацією цілей.

Виділяють три групи методів управління у системі менеджменту підприємств, які різняться способами впливу на людей: адміністративні, економічні, соціально-психологічні.

Адміністративні методи орієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність дисципліни праці, почуття обов'язку, прагнення людини працювати у певній організації тощо. Ці методи мають прямий характер впливу: будь-який регламентуючий чи адміністративний акт підлягає обов'язковому виконанню.

Економічні методи управління – це елементи економічного механізму, з допомогою якого забезпечується поступальний рух організації. Економічні методи базуються на товарно-грошових відносинах.

Соціально-психологічні методи базуються на використанні закономірностей психології та соціології. Вони відіграють важливу роль в управлінні персоналом, адже дозволяють встановити роль та місце співробітників у колективі, виявити лідерів та забезпечити їх підтримку, пов'язати мотивацію працівників із кінцевими результатами виробництва, забезпечити ефективні комунікації та вирішення конфліктів у колективі [1].

Метою соціально-психологічних методів управління є використання законів психології для оптимізації психологічних явищ та процесів на користь суспільства та особистості. Саме у цьому полягає тісний взаємозв'язок соціальних та психологічних методів управління. Проте, якщо за допомогою соціальних методів здійснюється управління відносинами у колективах та між колективами, то за допомогою психологічних методів – управління поведінкою індивідів та міжособовими стосунками у колективі [2; 3].

Соціально-психологічні методи управління персоналом – це сукупність способів, процедур та технік роботи менеджера з персоналу, інваріантних для організацій різного типу та рівня розвитку та спрямованих на формування кадрового складу організації, підтримку його працездатності та оптимізацію кадрового потенціалу.

Класифікацію соціально-психологічних методів управління наведено на рис. 1.



Рис. 1. Класифікація соціально-психологічних методів управління

Джерело: розроблено автором за [1-4].

Основою та джерелом усіх соціально-психологічних явищ є процес спілкування між людьми. Головна мета застосування соціально-психологічних методів управління – формування в колективі позитивного соціально-психологічного клімату, завдяки чому значною мірою вирішуватимуться виховні, організаційні та економічні завдання.

Зростання значення соціально-психологічних методів обумовлено:

- необхідністю стимулювання креативності персоналу в умовах розвитку економіки знань та інноваційного суспільства, що можливо лише за умови врахування інтересів працівників та відсутності їх пригнічення як особистостей;
- розвитком демократичних засад в управлінні;
- тим, що значна частина працівників підприємств не тільки працюють за наймом, але одночасно є акціонерами компаній, що призводить до необхідності

доповнення адміністративних і економічних методів методами соціально-психологічного впливу [3].

Отже, соціально-психологічні методи включають: психологічний вплив на працівників (формування груп, створення нормального психологічного клімату в колективі), моральне стимулювання, розвиток у працівників ініціативи та відповідальності.

Список використаних джерел

1. Харун О. А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 10. С. 121-125.

2. Мельник І. О., Разговорова А. А. Застосування соціально-психологічних методів управління колективом. Modern Economics. 2019. № 18(2019). С. 99-105.

3. Чхеайло А. А., Ткаченко І. А. Аналіз сучасних соціально-психологічних методів управління персоналом. Соціальна економіка. 2020. Вип. 60. С. 203-213.

4. Сазонова Т. О., Даниленко В. В. Застосування психологічних методів управління персоналом підприємства в конкурентних умовах господарювання. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2020. Вип. 29. С. 142-147.

УДК 658.88

ГРИГОРЧУК В.О., магістрант

Науковий керівник – ВАРЧЕНКО О.М., д-р. екон. наук, професор

Білоцерківський національний аграрний університет

ПРИНЦИПИ ОЦІНКИ КРЕДИТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Автором доведено необхідність оцінювання кредитоспроможності позичальників фінансових ресурсів, виявлено її особливості при проведенні кредитоспроможності позичальників комерційних банків. Узагальнено особливості процесу кредитування, на основі яких виділено основні принципи оцінювання кредитоспроможності позичальника, та зроблено висновок щодо обов'язкового їх додержання при проведенні комплексної оцінки кредитоспроможності позичальника.

Ключові слова: кредитоспроможність позичальника, принципи оцінювання кредитоспроможності, кредитний ризик.

Важливим джерелом формування капіталу корпоративних структур є позикові фінансові ресурси, залучення яких є можливих за умови достатнього рівня кредитоспроможності позичальника. Зазначимо, що кредитоспроможність клієнта у світовій практиці була і одна із основних об'єктів оцінки щодо доцільності формування кредитних відносин. Водночас, основним інструментом, що дозволяє знизити кредитний ризик, є оцінка кредитоспроможності позичальників.

На сьогодні, одним із вузьких місць у практиці залучення позикових коштів є відсутність чітких принципів оцінки кредитоспроможності позичальників. Серед основних принципів оцінювання кредитоспроможності позичальника слід виділити