

ПСИХОЛОГІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

АЧКАСОВА Л. М., кандидат економічних наук, доцент, кафедра менеджменту, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, вул. Я. Мудрого, 25, м. Харків, Україна, 61002.

E-mail: lachkas@ukr.net, ORCID: 0000-0002-4519-7789

***Анотація.** Ефективність професійної діяльності працівників є важливішим фактором у конкурентоспроможності підприємства. Метою статті є розробка психологічного механізму підвищення ефективності роботи персоналу підприємства.*

Для реалізації цілей статті було використано такі методи: проаналізовано та синтезовано інформацію щодо хронологічної і змістовної динаміки зміни форм управління та проаналізовано суб'єкт пізнання і діалектику процесу пізнання. За допомогою логічного підходу визначено, що процес пізнання є вихідним у психологічному механізмі підвищення ефективності роботи персоналу. У ході дослідження також широко використовувався системний підхід, графічний метод і метод синтезу для формування психологічного механізму підвищення ефективності роботи персоналу підприємства.

У статті отримав подальший розвиток психологічний механізм підвищення ефективності роботи працівників підприємства, який, на відміну від існуючих, різні фази процесу пізнання і відповідні для них механізми психологічної регуляції.

Запропоновані удосконалення дозволять відповідно до конкретної ситуації розподіляти пріоритети в активізації різних психічних сфер у різних фазах діяльності на різних етапах професійного формування працівника.

Отримані результати, що полягають в розробці удосконаленого психологічного механізму підвищення ефективності роботи працівників підприємства, дозволяють здійснювати подальші дослідження щодо системи заходів для підвищення рівня сформованості і зв'язку механізмів психологічної регуляції на кожній фазі для забезпечення успішності наступної фази перетворення пізнавальної діяльності працівника.

***Ключові слова:** психологічний механізм, ефективність професійної діяльності, процес пізнання, механізми психологічної регуляції, пізнавальна діяльність.*

Постановка проблеми. Ефективність професійної діяльності працівників підприємства має певні аспекти, пов'язані між собою. Цими аспектами є соціальні, технічні, економічні, організаційні, психологічні, соціально-психологічні, психофізіологічні. Всі ці аспекти можна розглядати як фактори, які впливають на ефективність діяльності окремого працівника або групи працівників. Крім того, ці аспекти впливають на зацікавленість людини професією, потребу у професійному розвитку, самореалізації, її ставлення до

роботи, колективу, в якому вона працює, мотиваційно-ціннісну спрямованість. Сучасні моделі управління персоналом все частіше враховують психологічні аспекти впливу на підвищення економічної ефективності діяльності працівників підприємства. Саме тому питання психологічного механізму підвищення ефективності роботи персоналу підприємства є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На думку багатьох дослідників з питань управління персоналом, основним психологічним механізмом впливу на працівника, або групу працівників є мотивація, яка спонукає їх виконувати свою роботу з найбільшою віддачею і бути задоволеними.

Е. Кірхлер, К. Майер-Пести, Е. Хофман [1], вивчаючи питання динаміки змін у механізмах психологічного впливу на ефективність праці, визначили певні стадії цих змін, які відрізняються особливостями уявлень про людину. Ці особливості впливають на форми управління ефективністю діяльності працівників підприємства. Хронологічну і змістову динаміку цих змін показано на рис. 1.



Рис. 1. Хронологічна і змістова динаміка зміни форм управління ефективністю роботи персоналу

Визначені мотиви передбачають різні психологічні механізми підвищення ефективності діяльності: як високоефективних працівників, які самореалізуються і саморозвиваються, усвідомлюючи власне існування в оточуючому світі [2], як професіоналів, для яких показником успіху є ставлення до справи, дисциплінованість, гордість за свою роботу [3], як стратегів професіонального майбутнього і власної діяльності, власне бачення працівниками свого майбутнього, майбутнього своєї організації, цілі особистості, коли успіх організаційних змін можливий за умови досягнення балансу між удосконаленням, розвитком і навчанням [4].

Таким чином, можна виділити загальні психологічні принципи застосування механізмів підвищення ефективності діяльності персоналу підприємства:

- регуляція професіональної діяльності з урахуванням особливостей змін в організації і збалансування їх взаємовідповідності;
- динамічний розвиток працівника як у процесі професійної діяльності, так і в процесі діяльності;
- виділення психологічних механізмів саморегуляції професійної діяльності: уявлення, усвідомлення, ставлення, самооцінка, саморегуляція та ін.

Розвиток сучасних організацій відрізняється швидкоплинністю і непередбачуваністю змін, які відбуваються в ній. Це потребує певної психологічної готовності персоналу. Працівник стикається з необхідністю по-новому визначати сутність своєї професії, свої функції, навіть свою роль і статус у соціальних, управлінських і виробничих процесах підприємства для збереження його конкурентоспроможності, підвищення ефективності функціонування та ін. Все це, в свою чергу, потребує нового підходу до психологічних механізмів підвищення ефективності діяльності персоналу підприємства.

Невирішені складові загальної проблеми. Для формування психологічного механізму підвищення ефективності роботи персоналу підприємства невирішеною задачею залишається визначення складових такого механізму і характеру взаємодії між ними.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є формування психологічного механізму підвищення ефективності роботи персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Визначення психологічних механізмів, які забезпечують ефективність роботи персоналу підприємства, базується на системному дослідженні розвитку людини як суб'єкта праці і як особистості.

Кожна людина в процесі своєї життєдіяльності проходить певні стадії зростання і розвитку. Це є певним динамічним процесом, який охоплює різні види діяльності: пізнавальну, навчальну і професійну.

Діяльність людини вчені розглядають як категорію психологічного пізнання. Її розглядають як «вихідну ситуацію розвитку людини, тому що в онтогенезі вона являє собою «систему діяльностей, які змінюють одна одну і фаз практичної і пізнавальної діяльності» [5, с. 207-208]. Вона орієнтує людину в соціальному і предметному світі.

Пізнавальна діяльність людини має структуру, яка включає всі психічні сфери її життєдіяльності. Коли ці сфери функціонують у взаємозв'язку, тоді можна казати про ефективність діяльності на всіх етапах формування особистості людини і працівника.

Саме пізнавальна діяльність, як основа визначення психологічних механізмів регуляції ефективності професійної діяльності, дозволяє розкрити продуктивну активність формування людини як особистості і працівника протягом усіх періодів розвитку і професійного становлення. Крім того, можна стверджувати, що успішність людини багато в чому залежить від її позитивної пізнавальної спрямованості, яка дозволяє їй орієнтуватися в оточуючому світі, розвивати себе, і приймати зміни.

У процесі професійної діяльності у людини постійно формуються нові зв'язки з об'єктивною реальністю: розширюється картина світу, змінюється сприйняття, виробляються нові стратегії поведінки тощо. Чим краще суб'єкт пізнання орієнтується в об'єкті пізнання, тим більш ефективною є його професійна діяльність.

Діяльність за своєю природою є творчим процесом, тому завжди буде існувати ризик впливу ціннісних, етичних, естетичних та інших мотивів, неоднозначного вибору, неповної картини пізнання об'єкта тощо [6].

Тому саме процес пізнання є вихідним у психологічному механізмі підвищення ефективності роботи персоналу.

Людина або група людей, які виступають суб'єктами пізнання, володіють певними характеристиками, що визначають спрямованість пізнавальної діяльності, методи пізнання і практичну реалізацію одержаних знань. Цей процес зображений на рис. 2.

Як видно з рис. 2, світогляд суб'єкта пізнання формується під впливом інтересів, потреб, ціннісних орієнтацій, темпераменту, соціальних установок та інших характеристик. Від сформованого світогляду залежить спрямованість пізнавальної діяльності суб'єкта пізнання, її мета, методи і засоби пізнання.



Рис. 2. Характеристики суб'єкта пізнання

Саме світогляд визначає «суб'єктивну реальність», яка впливає на орієнтацію людини в ситуації і її поведінку. Стівен Р. Кові висловив ідею інструментального забезпечення умов для послідовного формування базових механізмів регуляції, які забезпечують ефективну професійну діяльність людини. Як критерій ефективності він розглядає рівновагу між ресурсами і засобами, які витрачаються для досягнення бажаного результату [2].

Процес пізнання включає три основні складові: суб'єкт, об'єкт пізнання і знання, які отримуються в результаті пізнання суб'єктом об'єкта пізнання. Цей процес має певну діалектику, яка полягає у взаємодії між цими складовими. Діалектика процесу пізнання наведена на рис. 3.

Таким чином, кожна пара взаємодій має певне завдання, ефективність виконання якої впливатиме на ефективність професійної діяльності людини, або групи людей.

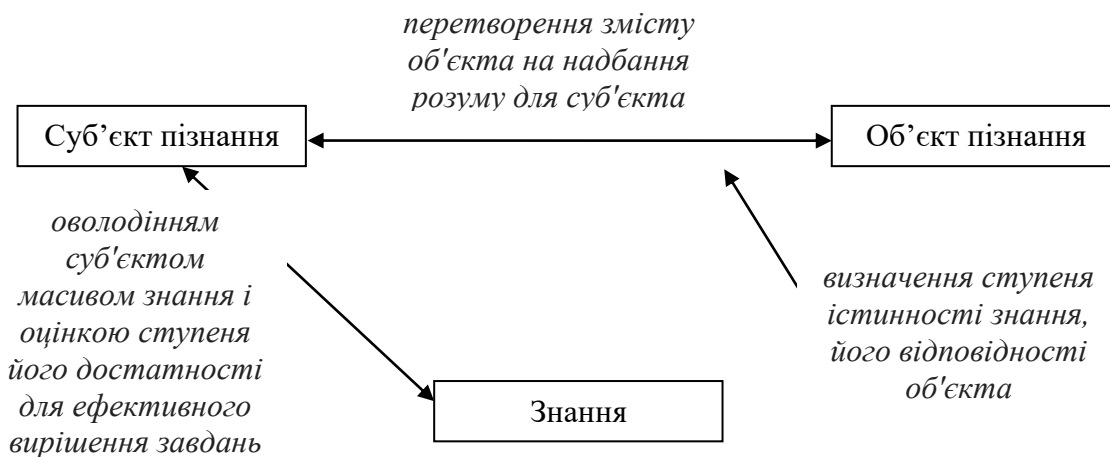


Рис. 3. Діалектика процесу пізнання

Початок процесу пізнання об'єктивної реальності відбувається, безумовно, за допомогою органів почуттів. Але в цьому процесі обов'язково бере участь розумова діяльність, яка встановлює причинно-наслідкові зв'язки, дозволяє проникнути в сутність явищ, встановити взаємозв'язки між явищами та об'єктами. Отримані в результаті знання перевіряються за допомогою практики.

Практика є рушійною силою пізнання і його основою. Практикою обумовлюються потреба в досягненні нових знань. Вона визначає зміну форм пізнання, визначає проблеми і вимагає їх вирішення. Практика дозволяє встановлювати справжність отриманих знань й уникати помилок різного роду [7].

Зміна умов існування об'єкта пізнання потребує певних дій щодо коригування бази знань суб'єкта пізнання. Тому саме ефективність пізнання буде впливати на ефективність професійної діяльності персоналу підприємства.

На ефективність пізнавальної діяльності персоналу впливають ряд факторів:

- якість каналів отримання інформації;
- наявність навичок і умінь, досвіду і знань, достатніх для забезпечення результативності професійної діяльності;
- наявність чітко визначеної мети у здійсненні пізнання;
- наявність достатньої психічної активності, яка забезпечується інтересом до професії, до даної діяльності, відповідними мотивами тощо;
- відповідний емоційний стан для процесу пізнання [8].

Таким чином, можливість впливу на кожний з цих факторів може забезпечити, як результат, ефективність професійної діяльності персоналу підприємства.

За допомогою методів пізнання людина обробляє інформацію, вивчає об'єктивну реальність і готує рішення. До найчастіше використовуваних методів пізнання відносять аналіз, синтез, дедукцію та індукцію. За допомогою аналізу явища вивчаються на основі розділення на елементи, класифікації, дослідження внутрішніх закономірностей та визначення альтернатив.

Протилежним до аналізу є метод синтезу, який досліджує зовнішні зв'язки і закономірності, вивчає зв'язки між елементами системи та будує самі системи. В пізнавальному процесі ці два методи використовуються разом. При цьому задіється когнітивно-образний механізм психологічної регуляції.

Робити висновки від часткового до загального на основі дослідження різноманітних подій і фактів – це завдання індукції. Процес зворотний до індукції, коли висновки роблять від загального до часткового, являє собою дедуктивний метод пізнання. Ці методи пізнання реалізуються через ціннісно-смысловий і операційно-орієнтовний механізми психологічної регуляції.

У процесі пізнання об'єктивної реальності беруть участь відчуття і сприйняття інформації та зовнішнього світу. Ці категорії є предметом психології. Когнітивно-образний, операційно-орієнтовний та ціннісно-смысловий механізми психологічної регуляції найчастіше задіяні в розвитку відчуттів і сприйняття.

Психологічні образи використовують для навчання персоналу на основі типових зразків поведінки історичних осіб, крупних керівників і новаторів виробництва. Для естетичного і культурного виховання використовують художні образи. Розвиток інженерних навичок супроводжується графічними образами. В процесі когнітивної діяльності образи формуються на основі понять, думок і висновків.

Кожен співробітник має власні потреби, які є основою для його мотивації. Емоції, відчуття і воля, які беруть участь в когнітивній діяльності людини, використовуються в мотиваційно-емоційному, регуляторно-вольовому і чуттєво-емоційному механізмах психологічної регуляції.

Таким чином, всі окреслені механізми психологічної регуляції тим чи іншим чином задіяні в процесі підвищення ефективності роботи персоналу підприємства.

Пізнавальна діяльність людини проходить певні фази перетворення: орієнтовну, виконавчу і продуктивну перетворюючу фази [9].

На орієнтовній фазі людина пізнає оточуючий світ, обирає професію, справу, якою бажає займатися. Основними механізмами психологічної регуляції на цій фазі є когнітивно-образний, ціннісно-смысловий, потребно-мотиваційний та регуляторно-вольовий. Людина на орієнтовній фазі визначає закономірності, складає власне уявлення про об'єкт пізнання, формує систему цінностей, власних потреб і, застосовуючи вольові зусилля на цій фазі пізнання, досягає певного рівня, який дозволяє перейти на наступну фазу пізнавальної діяльності.

Виконавча фаза, як правило, передбачає перевірку отриманих знань про об'єктивну реальність на практиці та їх коригування відповідно до нових умов і ситуацій. Ця фаза відбувається в соціальному оточенні, яке передбачає наявність комунікативних процесів. Це, в свою чергу, посилює чуттєво-емоційну складову. Управління емоціями, цілеспрямованість і наполегливість в досягненні очікуваного результату відбуваються за допомогою вольових зусиль людини. Саме тому механізмами психологічної регуляції на цій фазі є операційно-орієнтовний, комунікативно-соціальний, мотиваційно-емоційний, чуттєво-емоційний і регуляторно-вольовий.

Продуктивна перетворююча фаза пізнавальної діяльності людини передбачає вироблення людиною нових продуктів на основі отриманих знань і навичок. Саме на цій фазі визначається ефективність праці людини. Якщо на цій фазі людина зустрічає непізнанні елементи об'єктивної реальності, вона повертається до першої фази.

Психологічний механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємства наведений на рис. 4.

Успішність реалізації кожної наступної фази пізнавальної діяльності залежить від рівня сформованості і взаємозв'язку всіх механізмів психологічної регуляції, які забезпечують проходження кожної попередньої фази. Тому завдання менеджерів підприємства полягає в розробці системи засобів для цього.

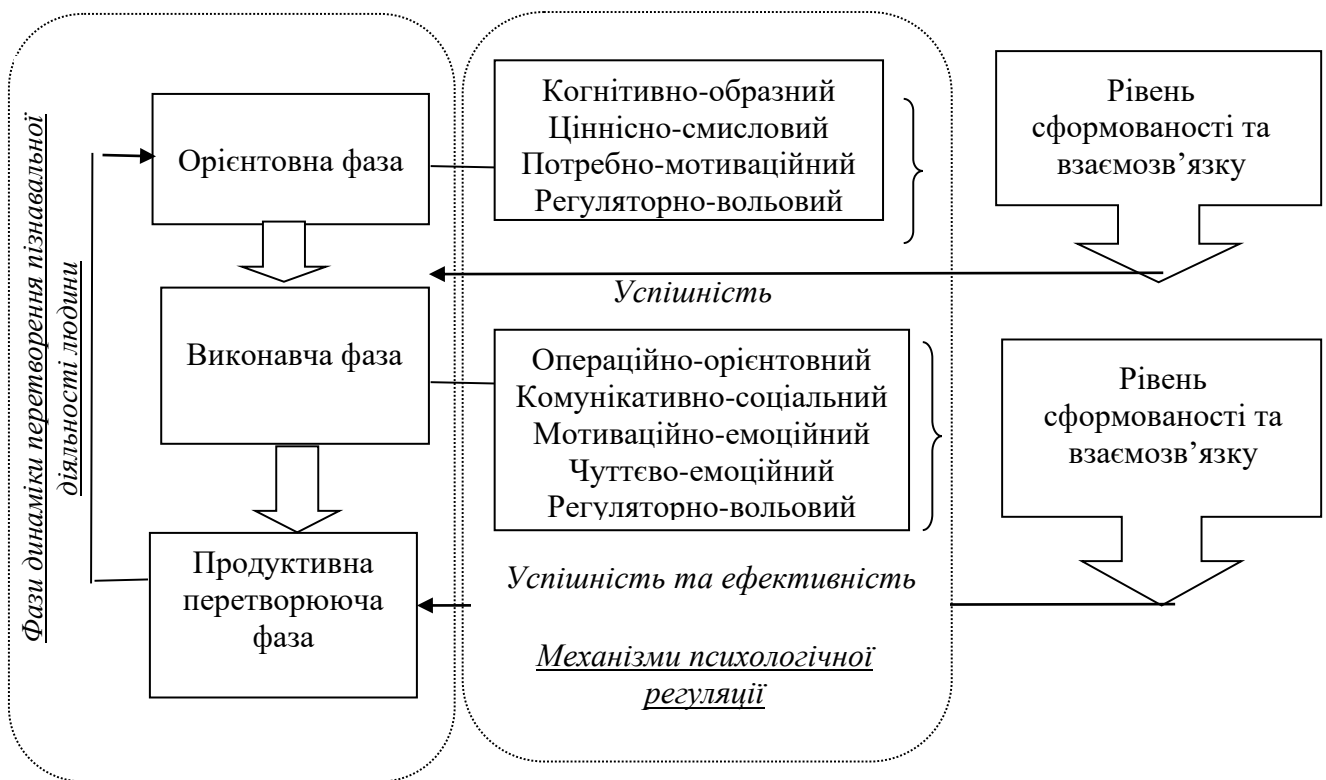


Рис. 4. Психологічний механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємства

У систему засобів для підвищення ефективності діяльності персоналу підприємства має входити система мотивації зі стимулюючими бонусами та санкціями, можливість індивідуального планування роботи, створення позитивної атмосфери в колективі, правильна постановка цілей, створення системи оцінки діяльності співробітників тощо.

Пропонований механізм дозволяє відповідно до конкретної ситуації розподіляти пріоритети в активізації різних психічних сфер у різних фазах діяльності на різних етапах професійного формування працівника.

Висновки. Отже, проблема ефективності професійної діяльності людини є актуальною і містить взаємопов'язані аспекти. До них відносять економічні, соціальні, психологічні, технічні, організаційні, фізіологічні аспекти, які проявляються в економічній забезпеченості професії, її престижності, культурі і напруженості праці та інших явищах. Вони впливають на інтерес людини до професії, потребу в професійному розвитку і саморозвитку, лояльність людини до роботи, організації, колег тощо.

Різні мотиви передбачають різні психологічні механізми підвищення ефективності діяльності. Визначення цих механізмів, що забезпечують ефективність роботи персоналу підприємства, базується на системному дослідженні розвитку людини як суб'єкта праці і як особистості.

На основі виділення різних фаз динаміки перетворення пізнавальної діяльності людини було запропоновано психологічний механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємства. Подальший розвиток цієї теми полягає в розробці системи заходів для підвищення рівня сформованості і зв'язку механізмів психологічної регуляції на кожній фазі для забезпечення успішності наступної фази перетворення пізнавальної діяльності працівника.

Література

1. Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофман Е. Психологические теории организации. Харьков: Гуманитар. центр, 2015. 308 с.
2. Кові С. Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей / пер. з англ. О. Любенко. Харків: Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2014. 384 с.
3. Maister D. True professionalism. Free Press, 2004. 224 p.
4. Hubert K. Rampersad. Personal Balanced Scorecard: The Way to Individual Happiness, Personal Integrity, and Organizational Effectiveness (PB). Information Age Publishing, 2006. 267 p.
5. Дуткевич Т. В. Дитяча психологія: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 424 с.
6. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця, 2016. 150 с.
7. Філософія. Навчальні матеріали онлайн. URL: https://pidru4niki.com/15060913/filosofiya/gnoseologiya_metodologiya#28
8. Меркулова Ю.В. Лекція до теми «Професійно-психологічні особливості пізнавальних процесів працівників Національної поліції» для студентів 3 курсу денної форми навчання напрям підготовки: 6.030402 «Правоохоронна діяльність». 2017. 33 с. <http://oduvs.edu.ua/wp-content/uploads/2016/09/Lecture4-1.pdf>.
9. Иванова Е. М. О психологических механизмах повышения эффективности деятельности персонала в организации. *Известия. Серия «Психология»*. 2016. Т. 18. С. 3-11. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=62646

10. Мацко Л. А., Прищак М. Д. Основи психології та педагогіки: Навчальний посібник. Вінниця: ВНТУ, 2009. 158 с. URL: <https://studfile.net/preview/3907231/page:11/>

11. Ендеберя І. В., Сивопляс Н. В., Новік І. І. Психологічні механізми та чинники формування пізнавальної самостійності. *Молодий вчений*. 2018. № 10.1 (62.1). С. 34-38. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/10.1/9.pdf>

12. Шаповал І. Психологічні механізми та чинники формування пізнавальної самостійності. *Український науковий журнал "Освіта регіону"*. № 3. 2017. URL: <https://social-science.uu.edu.ua/article/528>

13. Варій М. Й. Психологія особистості: підручник. Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2016. 608 с.

14. Бондаренко В. А., Єсімов С. С., Ковалів М. В. Психологічна саморегуляція як засіб підвищення ефективності професійної діяльності поліцейських патрульної служби. *Науковий вісник*. 2017. № 1. URL: https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsp/01_2017/19.pdf

References

1. Kirhler, E., Majer-Pesti, K. & Hofman, E. (2015). Psihologicheskie teorii organizacii [Psychological theories of organization]. Harkov : Gumanitar. Centr. [in Russian].

1. Kovi, S. R. (2014). 7 zvychok nadzvychaino efektyvnykh liudei [7 habits of extremely effective people]. Kharkiv: Knyzhkovyi klub «Klub Simeinoho Dozvillia. [in Ukrainian].

2. Maister, D. (2004). True professionalism. Free Press. [in English].

3. Hubert, K. Rampersad. (2006). Personal Balanced Scorecard: The Way to Individual Happiness, Personal Integrity, and Organizational Effectiveness (PB). Information Age Publishing. [in English].

4. Dutkevych, T. V. (2012). Dytiacha psykholohiia. Navch. posib. [Child psychology. Textbook]. Kyiv: Tsentр uchbovoi literatury. [in Ukrainian].

5. Pryshchak, M. D. & Lesko, O. Y. (2016). Psykholohiia upravlinnia v orhanizatsii: navch. posib. [Psychology of management in the organization: textbook]. Vinnytsia. [in Ukrainian].

6. Filosofiia. Navchalni materialy onlain [Philosophy. Starter materials online]. URL: https://pidru4niki.com/15060913/filosofiya/gnoseologiya_metodologiya#28. [in Ukrainian].

7. Merkulova, Yu.V. (2017). Lektsiia do temy «Profesiino-psykholohichni osoblyvosti piznavalnykh protsesiv pratsivnykiv Natsionalnoi politsii» dlia studentiv 3 kursu dennoi formy navchannia napriam pidhotovky: 6.030402 «Pravookhoronna diialnist» [Lecture up to the topic "Professional and psychological features of the educational processes of practitioners in the National Police" for students of the 3rd year of the full-time form of direct training:

6.030402 "Law protection activities"]. URL: <http://oduvs.edu.ua/wp-content/uploads/2016/09/Lecture4-1.pdf>. [in Ukrainian].

8. Ivanova, E.M. (2016). O psihologicheskikh mehanizmah povysheniya effektivnosti deyatel'nosti personala v organizatsii [On the psychological mechanisms for increasing the efficiency of personnel in the organization]. *Izvestiya. Seriya «Psihologiya» - News. Series "Psychology"*, 18, 3-11 URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=62646. [in Russian].

9. Matsko, L. A. & Pryshchak, M. D. (2009). Osnovy psykholohii ta pedahohiky: Navchalnyi posibnyk [Fundamentals of psychology and pedagogy: Textbook]. Vinnytsia: VNTU. URL: <https://studfile.net/preview/3907231/page:11/>. [in Ukrainian].

10. Endeberia, I.V., Syvoplias, N.V. & Novik, I.I. (2018). Psykholohichni mekhanizmy ta chynnyky formuvannya piznavalnoi samostiinosti [Psychological mechanisms and factors of formation of cognitive independence]. *Molodyi vchenyi - Young scientist*, № 10.1 (62.1), 34-38. URL: <http://molodyvchenyi.in.ua/files/journal/2018/10.1/9.pdf>. [in Ukrainian].

11. Shapoval, I. (2017). Psykholohichni mekhanizmy ta chynnyky formuvannya piznavalnoi samostiinosti [Psychological mechanisms and factors of formation of cognitive independence]. *Ukrainskyi naukovi zhurnal "Osvita rehionu" - Ukrainian scientific journal "Education of the region"*, 3. URL: <https://social-science.uu.edu.ua/article/528>. [in Ukrainian].

12. Varii, M. Y. (2016). Psykholohiia osobystosti: pidruchnyk [Personality psychology: a textbook]. Lviv: Vyd-vo Lvivskoi politekhniki. [in Ukrainian].

13. Bondarenko, V. A., Yesimov, S. S. & Kovaliv, M. V. (2017). Psykholohichna sa-morehuliatsiia yak zasib pidvyshchennia efektyvnosti profesiinnoi diialnosti politseyskykh patrolnoi sluzhby [Psychological self-regulation as a means of improving the professional activity of patrol police officers]. *Naukovyi visnyk - Scientific Bulletin*, 1. URL: https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsp/01_2017/19.pdf. [in Ukrainian].

PSYCHOLOGICAL MECHANISM TO INCREASE THE EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE'S STAFF

ACHKASOVA L., Candidate of Economic Sciences (PhD), Associate Professor, Department of Management, Kharkiv National Automobile and Highway University, Ya. Mudrogo str., 25, Kharkiv, Ukraine, 61002.

E-mail: lachkas@ukr.net, ORCID 0000-0002-4519-7789

Abstract. *The efficiency of professional activity of employees is an important factor in the competitiveness of the enterprise. The purpose of the article is to develop a psychological*

mechanism to increase the efficiency of the enterprise staff.

To achieve the objectives of the article, the following methods were used: the information on the chronological and substantive dynamics of changes in forms of government was analyzed and synthesized, the subject of cognition and the dialectic of the process of cognition were studied. Using a logical approach, it is defined that the process of cognition is the starting point in the psychological mechanism of improving the efficiency of staff. The system approach, graphic method and synthesis method were also widely used in the research to form a psychological mechanism for improving the efficiency of the enterprise staff.

The article further developed the psychological mechanism for improving the efficiency of enterprise employees, in contrast to the existing, which is different phases of the learning process and the corresponding mechanisms of psychological regulation.

In accordance with the specific situation the proposed improvements will allow to distribute priorities in the activation of different psychological areas in different phases of activities at different stages of professional employee development.

The obtained results of developing an improved psychological mechanism for improving the efficiency of employees allow further research on a system of measures to improve the formation and connection of psychological regulation mechanisms at each phase to ensure the next phase of the success in transforming the cognitive activity.

Key words: *psychological mechanism, efficiency of professional activities, process of cognition, mechanisms of psychological regulation, cognitive activity.*