

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ СКЛАДОВА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Постановка проблеми. Однією з найважливіших задач операційного менеджменту є вирішення проблем галузі харчування регіону і України в цілому тому, що управління спрямоване на продуктивний, корисний кінцевий результат, який дозволить забезпечити провізією власне населення і дасть можливість експортувати. Рівень операційних відносин відбувається шляхом формування та управління ресурсного потенціалу на тому рівні, який забезпечить стабільно зростаючу операційну діяльність. Вирішення цієї задачі потребує забезпечення функціонування організаційно-економічного механізму підприємства ресурсним потенціалом, як в натуральній величині так і в окремій емоційно-інтелектуальній когнітивній системі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорії управління ресурсним потенціалом на рівні підприємства в економічній літературі приділяється значна увага. Описані в даній статті положення враховують дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених в теорії управління потенціалом підприємства, а саме: Гоулмен Д., Кендюхова О. В., Ліпич О. М., Малицького А. А., Трифонові О. В. Федоніна, О. С., Шаманської О. І., Швиданенко Г. О. та інших.

Метою статті є дослідження значення емоційного інтелекту в операційній системі управління підприємствами.

Основні результати дослідження. У 1995 році американець Деніел Гоулмен ввів термін "емоційний інтелект". Сенс, вкладений їм у це поняття, був таким: "Емоційний інтелект є здатність людини тлумачити власні емоції і емоції оточуючих з тим, щоб використовувати отриману інформацію для реалізації власних цілей".

Сучасні керівники трудових колективів кожного дня змушені вирішувати низку проблем, що мають різноманітні джерела походження. Значна їх частина виникає через невизначеність та динамічність зовнішнього середовища, у якому функціонує організація. За свідченням А. Дороніна, це середовище сьогодні проникає всередину організації. Підлеглі з високим творчим потенціалом стають для керівника частиною зовнішнього середовища. Цій тезі можна дати таке пояснення. Працівники з високим професійно-кваліфікаційним рівнем володіють і користуються неочевидними унікальними знаннями, навичками, які вони на свій розсуд можуть або здавати в оренду роботодавцям, або приховувати їх, якщо не впевнені у справедливості винагороди за таку дію. Їх активність характеризується невизначеністю, спонтанністю [1, с. 67], і за цими ознаками стає схожою на динаміку зовнішнього середовища. У зв'язку з цим підвищення ефективності впорядкування активності персоналу організації стає ключовим фактором забезпечення стабільності її функціонування та розвитку.

В сучасних умовах особливої актуальності набувають питання ефективності управління ресурсним потенціалом підприємства, а отже, і ресурсна концепція забезпечення функціонування організаційно-економічного механізму управління ресурсним потенціалом підприємства харчової промисловості, яка розглядає ресурси підприємства, як фактори отримання його конкурентних переваг [2]. Саме в ресурсному потенціалі закладена можливість розвитку підприємства у заданому напрямку. Майбутня економічна вигода, закладена в ресурсах — це потенціал, який прямо чи опосередковано увійде у майбутні результати діяльності підприємства. Ступінь реалізації можливостей ресурсного потенціалу визначається результатами діяльності самого підприємства. Ресурси обмежені і в кількісному, і в якісному відношенні. Ті ж самі ресурси можуть бути використані різним чином.

Вирішення багатьох проблем, пов'язаних з упорядкуванням активності персоналу, знаходиться у площині знаходження способів реалізації власного потенціалу керівником. Він задає не тільки напрями діяльності колективу в цілому, а й створює умови для повного використання унікальних здібностей кожного підлеглого шляхом ситуаційного поєднання адміністративних, економічних, соціально-психологічних, інноваційних та освітньо-виховних інструментів операційного менеджменту.

Організаційно-економічний механізм управління ресурсним потенціалом підприємства харчової промисловості слід розглядати як найбільш активний елемент системи управління, що забезпечує вплив на фактори, від стану яких залежить результат діяльності керованого об'єкту. Таким чином, особливе значення при розробці системи управління набувають виявлення й аналіз факторів, які перешкоджають реалізації ресурсного потенціалу підприємства.

Виходячи з того, що поняття «механізм» в економічній науці (від грецького *machine* — машина) означає систему (пристрій, спосіб), який визначає порядок якого небудь виду діяльності [3, с. 354], у дослідженні організаційно-економічним механізмом управління ресурсним потенціалом підприємства вважається комплекс заходів, покликаний вирішувати питання ефективного використання, розподілу, забезпечення і розвитку ресурсного потенціалу підприємства при постійному виробництві, що характеризується набором специфічних зв'язків і взаємодій, які підпорядковує операційний менеджмент.

Організаційно - економічний механізм управління ресурсним потенціалом підприємства передбачає такі елементи:

- 1) суб'єкти та об'єкти управління;
- 2) послідовність етапів впровадження та використання системи управління ресурсним потенціалом підприємства;
- 3) функції управління ресурсним потенціалом підприємства;
- 4) сукупність принципів та методів, які забезпечують ефективне управління ресурсним потенціалом підприємства.

Суб'єктами управління можна вважати Міністерство аграрної політики та продовольства України, яке є головним (провідним) органом у системі центральних органів виконавчої влади з питань забезпечення реалізації державної політики у галузі харчування, керівництво конкретного підприємства (власник). Доцільно зауважити, що об'єкти управління кожне підприємство обирає самостійно залежно від установлених конкретних цілей у сфері управління ресурсним потенціалом. Перелік об'єктів управління може змінюватись залежно від обраних цілей.

За рахунок мінливого економічного ландшафту в даний час кожне підприємство відчуває потребу в підвищенні ефективності управління найціннішим з усіх ресурсів - людьми. Активні, конкурентоспроможні співробітники - ось що виходить на перші позиції в підтримці стабільності і зростання підприємств.

Але через постійну невизначеності, особливо у неспокійні періоди у співробітників можуть проявлятися занепокоєння, страх, тривога, що призводить до стресу і дестабілізації їхньої діяльності. Небезпечний стрес також тим, що персонал може втратити самовладання і проявити найгірші риси характеру, які раніше були непомітні. Реакція співробітників на нестабільну ситуацію в роботі порівнянна з панікою при стихійному лиху. Стратегії, плани, цілі, завдання відразу стають нездійсненними, а перспективи - туманними, порушується звичний хід життя. І чи впливає на це не тільки переважання негативних емоцій, а й невизначеність, що позбавляє людей стимулу до правильних дій. Таким чином, емоційний інтелект керівника підприємства - невід'ємна частина успішної роботи будь-якої організації.

Операційний менеджмент, який підпорядковує емоційний інтелект спрямовує управління емоційними ресурсами підприємства для підвищення ефективності його роботи. Емоційний менеджмент використовується операційним менеджментом як

складова механізму для вилучення з емоційних сигналів інформацію негативного характеру, дозволяє раціонально скористатися енергією і мотивуючою силою емоцій для поліпшення процесу, дозволяє перетворити організацію у надійну систему, посилити її цінність і підвищити економічний ефект від операційної діяльності. Ефективне управління персоналом підприємства відбувається коли керівник володіє розвиненим, в міру функціональних обов'язків, емоційним інтелектом - здатністю розуміти свої й чужі емоції і успішно управляти ними як по горизонталі так і по вертикалі ієрархії керівництва.

З проведеного нами дослідження на підприємствах різної форми власності та економічного спрямування було виявлено, що емоційний інтелект виражається як здатність сприймати емоції в процесі комунікації як цінні сигнали, які передаються потоками мотивуючого характеру для конкретної індивідуалізації ціннісного ефекту в загальній ефективності операційній діяльності конкретного підприємства.

Процес дослідження емоційного середовища підприємства дозволив нам відзначити, що емоції і емоційні відносини виникають між колективом в операційному процесі. Процес в свою чергу – це постійна комунікація потоків інформації двох напрямків, наповнена енергетичним, ціннісним, інформаційним і мотивуючим значенням, що в свою чергу дозволяє розглядати цей компонент як емоційні ресурси підприємства рис.1.

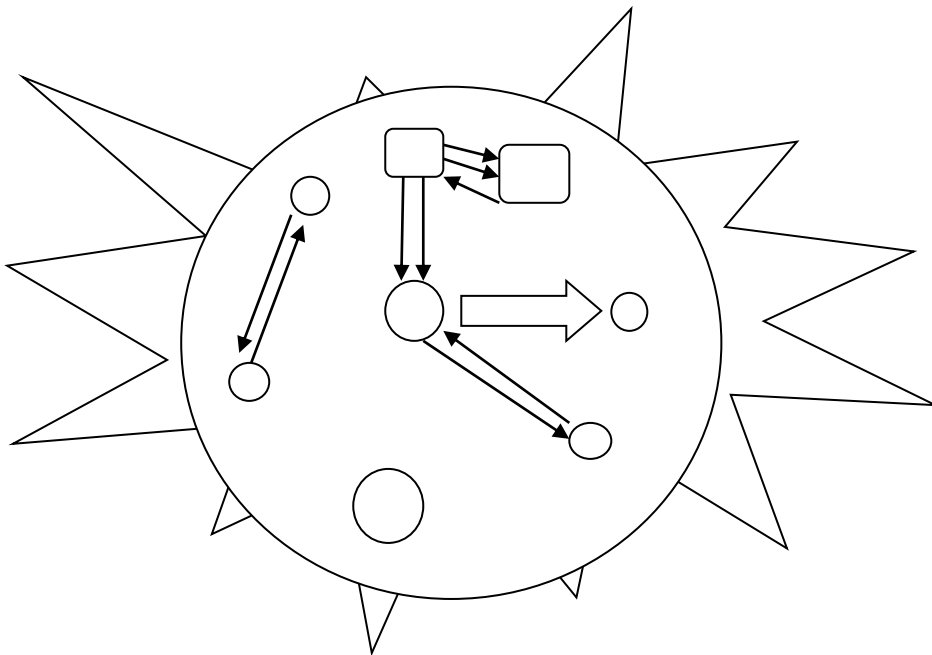


Рис.1. Емоційні ресурси підприємства.

Емоційні ресурси підприємства – це емоції та емоційні відносини, які виникають між колективом і взагалі під час операційної діяльності підприємства. В основі операційної діяльності знаходяться люди, які задіяні постійною комунікацією між особового і власного характеру, що має енергетичне, ціннісне, інформаційне, мотивуюче значення, що в свою чергу є певним визначенням ресурсом. Послідовна організація, розробка програмного забезпечення формування стабільного механізму дозволяє якісно і ефективно управляти операційною діяльністю підприємства.

Висновки. Виходячи з особливостей професійної діяльності менеджера, які полягають у тому, що він виконує специфічні функції управління та організації процесу виробництва, маючи справу з людьми, то, на нашу думку, вирішення професійно значущих завдань залежить від певного рівня сформованості у нього емоційного інтелекту, який виступає як важливий компонент особистісно-професійної майстерності.

Емоційний інтелект є головною складовою організаційно – економічного механізму операційного менеджменту сучасних підприємств, що є незамінним чинником для активізації розумової вправності колективу, тобто, коли людина визнає свої почуття і керується ними в конструктивний спосіб, то це збільшує інтелектуальні сили особистості.

Анотація

Виявлено один з основних елементів механізму інформованості процесу управління операціями, що дозволяє підвищити використання менеджменту в операційній діяльності.

Ключові слова: емоційний інтелект, емоційні ресурси, менеджмент, операційна діяльність, механізм, ресурсний потенціал.

Аннотация

Выявлен один из основных элементов механизма информированности процесса управления операциями, что позволяет повысить использование менеджмента в операционной деятельности.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, эмоциональные ресурсы, менеджмент, операционная деятельность, механизм, ресурсный потенциал.

Annotation

There are one of the main elements of the mechanism of informing the management of operations, allowing greater use of management operations.

Keywords: emotional intelligence, emotional resources, management, operations, machinery, resource potential.

Список використаної літератури:

1. Андреева Г. М. Социальная психология : [учебник для высш. шк.] / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 1996. – 375 с.: ил.
2. Малицький А. А. Ресурсне забезпечення функціонування організаційно – економічного механізму управління підприємствами роздрібної торгівлі нафтопродуктами /А. А. Малицький // «Простір і час сучасної науки» : Шоста Всеукр. наук.прак. інтернетконференція : матеріали [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу: <http://intkonf. Org>
3. Економічна енциклопедія : у 3"х т. Т.2; за ред. С. В. Мочерного. — К. : Видавничий центр «Академія», 2002. — 848 с.
4. Эмоциональный менеджмент // На сайті <http://www.arsenal-hr.ru/club/user/222/blog/426/>
5. Емоційна некерованість // На сайті http://www.management.com.ua/notes/emo_mismanag.html
6. І. Філіппова Емоційний інтелект як засіб успішної самореалізації // На сайті <http://www.politik.org.ua/vid/ magcontent.php3?m=6&n=72&c=1686>