

УДК 338.26:316.6

Голінська Н. – ст.гр. БФМ-51

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СТРАТЕГІЧНИХ ЗМІН**

Науковий керівник: к.е.н. Гевко О.Б.

Соціально-психологічні процеси, що відбуваються на підприємстві, здійснюють вплив на розробку, вибір і виконання будь-якої стратегії. Вони відображають інтереси, потреби, схильності та уподобання працівників і пов'язаних з організацією осіб, підприємств. Соціальна психологія доводить необхідність врахування цих чинників у процесі будь-якої діяльності, особливо якщо її зміни стосуються всіх учасників.

Організація — це сукупність людей, що спільно працюють для досягнення загальних цілей, де один працівник вступає у відносини з іншими. Вплив на неформальні стосунки дозволяє успішно проводити стратегічну діяльність. Тому виникає потреба у розробці та реалізації соціально-психологічного забезпечення стратегічного управління. Його характеризують як сукупність взаємовідносин усередині та за межами організації, за допомогою яких підприємство використовує ті можливості, що йому надає середовище.

Метою соціально-психологічних аспектів є сприяння розвитку організації відповідно до обраних стратегій, створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі. Ефективність соціально-психологічних процесів може бути визначена тим, що кожен із працівників бере активну участь або у сприянні стратегічній діяльності, або у протидії їй.

Кожне підприємство повинне прагнути до подолання неоднозначності в співвідношенні системи соціально-психологічних аспектів стратегічного управління і самої стратегії. З одного боку, стратегія, визнана всіма в організації, відіграє роль стабілізатора відносин, а з іншого — зумовлює необхідність змін, які, в разі невизнання їх за доцільні, можуть розбалансувати діяльність організації настільки, що призведуть до її загибелі. В обох випадках стратегії викликають опір змінам — явище, що останніми роками є предметом дослідження представників різних наукових напрямків. Носіями опору так само, як і носіями змін, є люди. Переважно люди бояться того, що зміни на підприємстві торкнуться їх становища в організації, зміниться характер і зміст їхньої роботи, з'являться нові, складніші завдання. Для зменшення потенційно можливого опору корисно провести об'єднання людей у творчі групи, що будуть сприяти проведенню змін, проводити роз'яснювальну роботу, спрямовану на переконання людей у необхідності таких перетворень.

Успіх проведення змін у значній мірі залежить від упевненості та послідовності керівництва щодо реалізації наміченої програми. Тому в стратегічному управлінні зростають вимоги до менеджерів будь-якого рангу. Ідеться про формування керівника-стратега, котрий має стратегічне мислення, здатний зрозуміти проблеми та можливості розвитку організації, щоб надалі перетворити їх на плани, які можна делегувати іншим фахівцям фірми для виконання.

Соціально-психологічні процеси сприяють встановленню балансу між сприйманням стратегії та нових характеристик діяльності підприємства. Така рівновага досягається за умови врахування особливостей функціонування системи соціально-психологічного супроводження стратегічних цілей, а також того факту, що будь-яке підприємство є не простою сукупністю особистостей, які до неї входять, а синтезом стосунків між ними, що породжують нову потенційну організаційну силу.