

Електронний додаток до матеріалів
Міжнародної наукової конференції

«ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК І СПАДЩИНА СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ»

присвячена 115 річниці від дня народження видатного
економіста, Нобелівського лауреата з економіки 1971 року

Тези доповідей

26–28 травня 2016 року

м. Харків

Харків
2016

*Рекомендовано на засіданні вченої ради Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця
(протокол № 9 від 25.04.2016 р.)*

Рецензенти: **Благуи І. С.** – д. е. н., проф., Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ);
Ковальчук К. Ф. – д. е. н., проф., Національна металургійна академія України (м. Дніпропетровськ);
Заруба В. Я. – д. е. н., проф., Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (м. Харків)

Електронний додаток до матеріалів Міжнародної наукової конференції «Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця»
26–28 травня 2016 року. Тези доповідей учасників конференції

У виданні зібрані матеріали Міжнародної наукової конференції «Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця», присвяченої видатному вченому-економісту, Нобелівському лауреату С. Кузнецю, в яких розглядаються проблеми реформування та розвитку економіки, моделювання економічних процесів і дослідження різних аспектів соціально-економічної нерівності.

Видання рекомендовано науковцям, економістам-практикам, аспірантам, студентам економічних спеціальностей, які займаються вирішенням питань розвитку соціально-економічних систем різних видів діяльності та рівнів управління у трансформаційній економіці.

Секція 3. ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ НЕРІВНОСТІ

<i>Аксьонова І. В.</i> Економічна нерівність і соціальна стратифікація суспільства.....	315
<i>Гольцяєва Л. А.</i> Іміджева політика вищих навчальних закладів в умовах євроінтеграції.....	318
<i>Гонтарева И. В.</i> Эффективность трансформаций форм капитала	321
<i>Grynevych L., Khomenko V.</i> Le commerce équitable comme un des facteurs du développement durable des marchés du travail régionaux en Ukraine	326
<i>Дериховська В. І.</i> Шляхи подолання соціально-економічної нерівності в Україні: регіональний аспект	330
<i>Евсеев С. П., Король О. Г.</i> Модель синергетического подхода оценки безопасности банковских систем	334
<i>Ивахненко О. В.</i> Влияние неравномерности распределения заработных плат на среднюю заработную плату в Украине	339
<i>Іпполітова І. Я.</i> Доступ до якісної освіти шляхом використання масових відкритих онлайн курсів (МВОК).....	343
<i>Козирева О. В.</i> Оцінка нерівномірності соціально-економічного розвитку регіонів в країнах-членах ЄС	347
<i>Lysytsya N.</i> Symbolic space of socio-economic inequality	352
<i>Мартіянова М. П., Ушкальов В. В.</i> Проблеми вдосконалення підготовки економістів для сучасних українських підприємств.....	356
<i>Матвієнко-Біляєва Г. Л.</i> Сучасний стан і перспективи розвитку транспортної логістики українських підприємств	361
<i>Мишин О. Ю., Мишина С. В.</i> Аналітичне забезпечення оцінки витрат на соціальний розвиток підприємства	365
<i>Остапенко В. М.</i> Соціально-економічна нерівність регіонів України за фінансовим потенціалом публічно-приватного партнерства	369

<i>Otenko I., Korchagina G.</i> The key socio-economic indicators and its impact on the business-doing conditions	373
<i>Писарчук О. В.</i> Проблеми збільшення диспропорцій в аграрному секторі із запровадженням податкових змін	377
<i>Потрашкова А. В.</i> Три рівні соціально відповідальної поведінки підприємства	381
<i>Sasina L. O.</i> Formation of social-psychological competence of the future managers.....	384
<i>Селезньова Г. О.</i> Сучасні концепції та підходи до формування конкурентних переваг підприємства.....	388
<i>Чернова Н. А.</i> Прогнозирование неравномерности развития стран ЕС.....	391
<i>Шаповалов В. В.</i> Дослідження проблем щодо працевлаштування молоді на ринку праці в Україні.....	397
<i>Shestakova O. A., Dzenis O. O., Dzenis V. O.</i> The problem of income stratification in economic development of Ukraine	401

UDC 005.3362-057.212

FORMATION OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL COMPETENCE OF THE FUTURE MANAGERS

Sasina L. O. – Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor, Head of the Department of Sociology and psychology of management.
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

Human resources are one of the main resources of any organization. The correct approach to the management achieves the goals by minimizing the costs. As it is known, the results of staff operations mainly depend on the objective and subjective factors as well as the social and psychological. Therefore, we can assert that in the current difficult socio-economical and political conditions of superficial knowledge of formation of the human relationships is not enough. The problem of training of future managers who would have a deep theoretical knowledge and practical skills to work with people (social and psychological competence), is becoming increasingly important. Special educational institutions were designed to satisfy the current demand.

The aim of this research is a studying of the necessity of strengthening of the humanitarian orientation during the preparing of managers and the formation of social and psychological competence.

To organize the work correctly in any enterprise can professionals who have professional intuition and knowledge of the laws of human behavior in different conditions. That is why the issues of formation of groups, the enterprise personnel, a new labor motivation and morality to adapt to the permanently changing environmental conditions require a lot of attention.

Any association expects that the person will perform the functions in accordance with its social role. Employee expects to receive an appropriate compensation for the work he did. However, the relationship of the worker and the company is not limited to the role interaction. It is much broader. Employee realizes work surrounded by people who interact with him. During the communication in a group the person develops. By establishing relationships, he begins to appreciate other people and takes into account the individual

characteristics of each person. The group has a profound effect on a humans behavior, but the humans behavior and his actions make a definite contribution to the life of the whole group. Understanding of these processes occur in the study of social and psychological subjects. The future manager takes the sufficient experience, interacting with other students of academic groups in the classroom. It is particularly important that these processes were under the control of the humanitarian teacher, who would able to make adjustments and to help to regulate the complex interpersonal relationships [1].

The problem of groups which unite people in the process is the most important question of disciplines such as «Organizational Behavior» and «Social Psychology». It happens because the formation of a person cannot be considered in isolation from the society in which he (she) lives, from the system of relations in which he (she) is included.

In the life process of groups emerges and develops a certain group norms and values, which all participants must share in a variety of cases. Especially the problem is actual for the new member of the group toward the adoption of a system of group norms. In this case, the following options for its attitude to this issue can be presented: the conscious adoption of standards; forced adoption of the rules under the threat of group sanctions; conscious rejection of group norms right up to the departure of the group.

Research shows that the second option is a very common type of behavior. It was called «the conformity.”The conformity is a very important psychological mechanism of maintenance of internal uniformity and integrity of the group. At the same time it can be an obstacle of development of a personality and a social group.

For the successful personnel management it is important to know all the features of the socio-psychological methods of influence [2; 3]. These methods are the most delicate instrument of influence on the behavior of the group and the individual, which requires dosing and differentiated applications.

Socio-psychological methods are specific, since they are based on knowledge of the interests, motivations, needs, individuals installations. The purpose of using these methods is the creation of such conditions in the team over which each employee will strive to reach their full potential in order to

achieve overall results. Basically these methods are laws of sociology and psychology, knowledge of which enables the study of relevant disciplines.

Sociological techniques of management allow the appointment of staff according to functions and social roles, to identify and exploit the potential of informal leaders, to carry out the necessary motivation, to prevent interpersonal and intergroup conflicts, to ensure effective communication.

Social planning in the company provides a formulation of social objectives and criteria, the development of social standards (standard of living, wages, working conditions, etc.), regulation of relations within the team (through a code of ethics).

The results of sociological research very often are used by managers in the staff management. Competent personnel decisions make with their help. During the “Sociology” classes students get the opportunity to acquire theoretical knowledge and practical skills in the developing of program and making an independent research.

Psychological methods are aimed on regulating of the relations between certain people. They are focused on the inside world, intelligence, human feelings and allow to influence his behavior in order to achieve organizational goals. Psychological methods include: psychological plan, methods of acquisition of small groups, the humanization of labor, professional selection and studying, psychological influence on the staff.

The main duty of the head of the association is to disclose motivational resources of employees. It is important to understand how the process of converting of these resources into productive behavior occurs.

Everyone who works in the organization manifests itself in interpersonal behavioral acts. And the leaders relate to the employees in the same way as the employees relate to their work. First of all, they identify primarily, such basic characteristics of business behavior, such as: creativity, sense of duty, responsibility, and the antithesis is inactivity.

Necessary for every manager evaluation skills contribution to the overall results generated during the «Sociology” and “Psychology» classes in an interactive way (business games, workshops, focus groups, round tables, etc.).

The example of the most successful students is an incentive for the development and improvement of others. Subsequently, graduates will be able to use the experience gained to uncover the motivational resources of employees in their organizations.

Thus, we can say that it is impossible for now to ensure effective management activities without a sufficient level of social and psychological preparedness (competence) of professionals. The required competence is formed in the course of study at an educational institution relevant to humanitarian disciplines. Moreover, the existing potential of departments can and should be increased by expanding the list of readable disciplines that are useful for future managers.

Literature

1. Сасіна Л. О. Удосконалення системи виховання в напрямі її гуманізації [Electronic resource] / Л. О. Сасіна // Освітні інновації в умовах нестабільності: філософія, психологія, педагогіка : матеріали Всеукраїн. On-Line конф. – Access of mode : <http://www.zoippo.zp.ua/pages/el>.
2. Сасіна Л. Засоби психологічного впливу на людину / Л. О. Сасіна // Актуальные научные исследования в современном мире : материалы VI Междунар. науч.-практ. интернет-конференции (26–27 октября 2015 г., г. Переяслав-Хмельницкий). – С. 26–31.
3. Сасіна Л. О. Маніпуляція як засіб впливу на поведінку людини / Л. О. // Сасіна Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (24–25 березня 2016 р., м. Харків). – С. 233–236.

