

ПСИХОЛОГІЧНА ТА УПРАВЛІНСЬКА ХАРАКТЕРИСТИКА ЯКОСТЕЙ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА

Роман СЕРГІЄНКО, Ярослав ГАВРУК, Наталія ШЕРЕМЕТ

студенти, група МО-21-1

Руслан КУБАНОВ

к. пед. н., доцент,

*доцент кафедри економіки, менеджменту та управління територіями,
Відокремлений структурний підрозділ «Інститут інноваційної освіти Київського
національного університету будівництва і архітектури»*

Вступ. Сьогодні все більше приділять уваги питанням управління колективом. Людський фактор стає вирішальним у вмілому управлінні організацією. В кожному конкретному випадку управління в будь – якій сфері діяльності та успіх функціонування організації залежить від особистих якостей менеджера, від його вміння працювати з людьми. З іншого боку, система управління в державі потребує кардинальних змін. З кожним роком зростає потреба у висококваліфікованих управлінських кадрах, які володіють усіма необхідними для ефективного управління якостями, а також схильні до постійного вдосконалення своїх вмінь та знань. Як правило, не завжди оволодіння основами мистецтва управління забезпечує ефективність діяльності керівника. В такому випадку велике значення має індивідуальна схильність людини до виконання управлінської роботи. Для здійснення ефективного управління та отримання організацією позитивних економічних результатів необхідне раціональне поєднання професійної компетентності з особистими якостями керівника.

Метою дослідження є обґрунтування особливостей розвитку особистих та професійних якостей сучасного керівника.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як зазначає Л.В. Копець, особистість – це складна психологічна реальність, що є надзвичайно складним об'єктом дослідження. Особистість зумовлена соціокультурними впливами, але залежить і від генетичних чинників, вона функціонує на свідомому і несвідомому рівні, вона змінюється і розвивається, проте характеризується усталеними тенденціями, які дозволяють вирізнити особистість упродовж тривалого часу, ідентифікувати її стиль, дії, сутність [2, с. 232].

Особистість кожного керівника складається з трьох компонентів: а) емоційний – відображає відчуття й емоції індивіда щодо певної ситуації; б) когнітивний (пізнавальний) – висвітлює результат знань індивіда про ситуацію; в) уявний – визначає те, як індивід має поводитися в конкретній ситуації [3, с. 119].

Н. С. Димченко відзначає наступні якості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності керівника: а) добре розвинуті аналітичні здібності: уміння отримувати та обробляти потрібну інформацію, оцінювати, порівнювати та засвоювати її; б) здатність до абстрагування (можливість планувати діяльність, прогнозувати і передбачати її результати); в) високий рівень сформованості понятійного мислення; г) уміння приймати рішення в конфліктних ситуаціях та ситуаціях когнітивного дисонансу; д) здатність керувати собою (здатність до саморегуляції та рефлексії); е) розвинуті організаторські здібності (які передбачають такі якості, як цілеспрямованість, рішучість, творчий підхід тощо); є) розвинуті комунікативні здібності (уміння входити в контакт, налагоджувати стосунки, розвиненість каналів вербального та невербального спілкування, професійна компетентність тощо); ж) здатність керувати; з) уміння виявляти ділові якості підприємця (усвідомлення перспективних цілей, оцінка обставин, прийняття рішень, уміння використовувати сприятливі можливості з метою своєчасного внесення змін

до організаційної структури підприємства). Особистісними якостями та здатностями керівника постають: а) відповідальність (здатність брати на себе відповідальність за результати своєї роботи); б) гнучкість (вміння гнучко реагувати на різні зміни в управлінських ситуаціях); в) креативність; г) впорядкованість (здатність до планування організаторської діяльності, прагнення до порядку, технологічності та нормативності); д) розвинута інтуїція; е) критичність (уміння виявляти певні недоліки у власній діяльності); є) ерудованість, енергійність; ж) упевненість у собі, у рішеннях, які приймаються; з) цілеспрямованість, дієвість; и) вимогливість; і) прагнення до постійного особистісного зростання [1, с. 11].

Необхідно відзначити, що класифікація якостей майбутнього менеджера «перегукується» з такими рисами сучасного керівника, які, на думку Е. Уткіна, є наступними: «наявність комплексу спеціальних знань, висока компетентність; заповзятість, ініціативність, здатність до ризику; та раціональність мислення й дій; логічність учинків, динамічність поведінки; орієнтація на конкуренцію; уміння спілкуватися з людьми, здатність забезпечити хороший психологічний клімат у колективі, а також наявність таких умінь: ухвалювати правильні управлінські рішення; підбирати, відбирати й навчати працівників; знаходити вихід із конфліктної ситуації; вести ділові переговори» [5, с. 165].

Отже, для ефективної професійної діяльності менеджер повинен постійно самовдосконалюватися: пізнавати нове, виділяти та аналізувати його, вдало використовувати у роботі. На думку П. Керженцева, до керівника підприємства – майбутнього менеджера – ставляться наступні вимоги: 1) керівник повинен бути надійним, врівноваженим, справедливим; 2) він має творче, але тверде уявлення. Талановитий лідер повинен уміти створювати проекти для майбутнього, але він практичний ідеаліст, який не тільки мріє про нові творчі шляхи, а й дійсно може здійснювати нове. Він думає і живе у майбутньому; 3) керівник володіє здібністю здорового глузду. Він знає, чи можуть здійснитись його ідеї. Коли він створює плани для майбутнього, то проявляє не тільки уявлення, а й тверду кмітливість; 4) кожен керівник повинен мати мужність. Багато лідерів потерпають від невдач, тому що вони дуже боязливі і хочуть усім сподобатись. Хороший керівник твердо і непохитно відстоює свою думку проти інертності і забобон; 5) почуття гумору – суттєва якість для керівника. Він повинен розуміти, що багато положень може скоріше поліпшити сміхом, ніж слізьми; 6) здібність розуміти людей дає можливість керівнику поставити себе на місце підлеглих і знайти справедливий та задовольняючий усіх вихід із скрутного становища; 7) керівник повинен сприймати будь-яку інформацію щодо всіх питань, які відносяться до співробітництва зі своїми колегами по роботі та підлеглими; 8) керівник повинен мати організаторські здібності, необхідні технічні знання у своїй галузі роботи, бути ввічливим [4]. Ми поділяємо думку П. Керженцева щодо вищезазначених вимог до менеджера-керівника та вважаємо за доцільне зазначити, що високий рівень культури ділового спілкування фахівця є визначальним у його професійній діяльності. Один із важливих інструментів дії на підлеглих у процесі управління є слово, адже безліч виробничих конфліктів, які нерідко закінчуються великою бідою, мають своїм джерелом невміння керівника говорити зі своїми підлеглими.

На нашу думку, досить часто сам керівник ставиться безвідповідально до своєї роботи і це призводить до виникнення помилок в управлінській діяльності, які згодом виливаються у неефективність управління. Серед основних причин неефективного управління можна виділити наступні: завищена самооцінка, переконаність у своїй непогрішності; амбіційність; невміння стимулювати за ефективну роботу; небажання бути відвертим; відсутність віри в успіхи своїх підлеглих; ігнорування інтересів співробітників; здійснення тих функцій, які можна делегувати іншим працівникам; } нерациональне використання робочого часу. Вище

вказані чинники в тій чи іншій мірі впливають на систему управління та призводять до негативних наслідків. Для того щоб ліквідувати цей негатив, керівнику потрібна серйозна робота над собою шляхом виховання у собі «потрібних» якостей.

Основна мета діяльності керівника полягає у створенні рентабельного підприємства на основі наявних матеріальних і людських ресурсів. Досягнення даної мети можливе лише за умови успішного здійснення управлінської діяльності. Перед керівником ставиться нелегке завдання, оскільки він повинен заздалегідь бачити шляхи досягнення поставленої мети, окрім цього, усвідомлювати свій статус в організації, права, обов'язки, відповідальність за дії, здійснення яких призведе до досягнення бажаної мети. Керівник у своїй діяльності виконує безліч ролей, серед яких найголовнішими є роль лідера, організатора, наставника, вихователя, генератора нових ідей, захисника інтересів працівників. Ефективне виконання зазначених ролей сприятиме повноцінному функціонуванню системи управління та організації загалом.

Безумовно, для того, щоб залишатися конкурентоздатними в ринковій системі економічних відносин сучасні керівники-менеджери повинні вміти швидко реагувати на запити, постійно модернізуючи бізнес-процеси в організаціях. Впоратися із цим можна лише маючи достатньо гнучку структуру, здатну швидко впроваджувати нові технології та своєчасно змінювати спрямованість своєї діяльності.

Висновки. Отже, підсумовуючи вище сказане, ми прийшли до висновку, що сучасний керівник повинен володіти потенціалом для виконання основних функцій управління, розвивати потенціал реалізації управлінських рішень; удосконалювати потенціал для управління людськими ресурсами та власною діяльністю, не зупинятись на досягнутому та самовдосконалюватись. Розвиток цих потенціалів потрібен для того, щоб називатися сучасним фахівцем-менеджером високого рівня.

Слід зазначити, що нині є багато успішних керівників-лідерів, але всі вони – дуже різні. Давно вивчаються їх особливості, складено багато варіантів їх «профілів». Глобальні фактори, які роблять менеджера ефективним, є знання, уміння та навички професійного спілкування, воля і бажання, можливості для реалізації.

Важливість наукових розвідок у галузі економічної освіти пояснюється тим, що економіка української держави сьогодні перебуває у кризовому стані. Отже, професійна діяльність керівника-менеджера повинна бути спрямована на подолання гострих проблем підприємств. Їх вирішення можливе за умови використання засобів сучасного менеджменту, нових інформаційних технологій та економіко-математичного моделювання, а також завдяки здатності до комунікації.

Література:

1. Димченко Н. С. Модель сучасного менеджера-професіонала. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент. 2013. №. 12. С. 10-13.
2. Коpecь Л. В. Психологія особистості: навч. посіб. К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2007. 460 с.
3. Шарко І. О., Гуторов О. І. Формування особистості ефективного менеджера теоретичні та прикладні аспекти. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки. 2014. Вип. 9-1. Ч. 4. С. 117-121.
4. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Організація праці менеджера: [навч. посіб. для студ. екон. вузів]. К. : Кондор, 2007. 414 с.
5. Сікорська Л. Іноземна мова як інструмент формування комунікативних якостей майбутніх менеджерів. Теоретичні питання культури, освіти та виховання: [збірник наук. праць]. – К. : КНЛУ, НМАУ, 2006. Вип. 31. С. 164–168.