

Професійні якості керівника як детермінанта ефективної управлінської діяльності

Зореслава Крижановська
СНУ імені Лесі Українки, м.Луцьк

Постановка наукової проблеми та її значення. Успішність переходу до ринкової економіки значною мірою залежить від ефективності функціонування великої кількості багатоступеневих організацій, фірм та підприємств із численним внутрішнім розгалуженням та поділом на відділи, департаменти. Продуктивна діяльність останніх, у свою чергу, залежить безпосередньо від тих, хто управляє ними, тобто менеджерів. Особистість менеджера має винятково велике значення для управлінської діяльності, адже саме його індивідуально-психологічні властивості визначатимуть, яким чином будуть вирішені ті професійні задачі, які поставатимуть перед ним.

У практиці професійної діяльності менеджер має справу з конкретними людьми: представниками різних соціальних груп, рівнів професійної компетентності, загальної й професійної культури. Успішна реалізація особистості на управлінській посаді не обмежується знаннями теорії управління, економіки, маркетингу, права та інших наук, а ще й вимагає наявності соціально-психологічної компетентності, що передбачає вміння виявляти й використовувати зовнішні та внутрішні психологічні резерви ефективної професійної реалізації особистості, її інтелектуальний потенціал, здібності та інші можливості.

Проте, попри доволі широкий спектр досліджень управлінської діяльності та особистості менеджера, є ще багато аспектів, які потребують подальшого вивчення. Йдеться, зокрема, про зумовленість успішності професійного становлення менеджерів своєрідністю вияву індивідуально-психологічних особливостей.

Аналіз останніх досліджень з проблеми. Аналізу процесу формування професійних умінь і навичок присвячені праці А. П. Беляєвої, А. М. Бойко, С. У. Гончаренка, І. В. Іванової, Л. Я. Малімон, К. К. Платонова, Л. Г. Прусової, Г. К. Селевка, Р. Стогділл, Ф. Тейлора. Основи теорії менеджменту як загальноосвітнього явища розкривають дослідження Р. Блейка, Ф. Герцберга, Г. Емерсона, П. Дракера, Р. Лайкерта, А. Маслоу,

Е. Мейо, Д. Мак-Грегора, А. Файоля та інших дослідників цього напрямку науки.

Загальні вимоги до керівника (менеджера) містяться в законодавстві про працю, правилах внутрішнього розпорядку та інших документах, а спеціальні вимоги викладені в кваліфікаційних довідниках, службових інструкціях та деяких інших нормативних актах.

Серед морально-психологічних якостей найбільш важливими є високі життєві ідеали, чесність, справедливість і об'єктивність, воля і мужність, розвинуте почуття обов'язку і відповідальності, інтелігентність і толерантність тощо.

Важливою рисою для керівника є тактовність у взаєминах з колегами по роботі і, що є особливо важливим, з підлеглими. Керівник повинен постійно демонструвати емоційну стриманість, ввічливість і безмежну терпимість.

Необхідними якостями керівника мають бути розвинені комунікативні здібності, які знаходить свій прояв у налагодженні сприятливих взаємовідносин між працюючими, що забезпечує успішну колективну діяльність та знаходження в ній свого місця кожним учасником трудового процесу [2].

Деякі психологи, зокрема, Е. Шостром, досліджуючи стратегії ділового спілкування, виділяють дві протилежні групи ділових партнерів – маніпуляторів та актуалізаторів [4].

Актуалізація – це поважання гідності інших людей, врахування їхніх інтересів, прагнення до реалізації унікальності кожної людини [2]. Вона чесний у своїх думках та діях, прислуховується до інших і враховує їх інтереси, прагне до самореалізації своєї самобутності та унікальності, виявляє щирість, зацікавленість, довіру. Спілкуватися з актуалізатором легко, бо він завжди відкрито і вільно виявляє свої почуття, творчо співпрацює з іншими, вміє визнавати та виправляти свої помилки.

Якщо ж комунікативні здібності індивіда співпадають із здібностями до лідерства, то це є передумовою формування успішного менеджера.

Умовою ефективної діяльності керівника є добре розвинуте стратегічне мислення, розвинені прогностичні здібності.

Оскільки управлінська діяльність керівника завжди має виховну спрямованість, йому повинні бути властиві певні педагогічні якості: уміння здійснювати навчання підлеглих, розвивати у них потрібні професійні навички; організовувати загальнокультурне, естетичне і

фізичне виховання молодих працівників; чітко та логічно формулювати розпорядження, аргументувати свої погляди.

Сучасний менеджер повинен мати фундаментальні знання з макро- та мікроекономіки, наукового менеджменту, теорії лідерства, соціології, психології та права, інформаційної технології і комп'ютерної техніки.

На основі теоретичних узагальнень можна припускати, що сучасний менеджер-професіонал має володіти низкою таких особистісних характеристик, як відкритість новому досвіду та готовність до співпраці; конкретність та оперативність в формулюванні та прийнятті управлінських рішень; аналітичність мислення; цілеспрямованість та сила волі; впевненість в собі та ділова спрямованість; емоційна стійкість та тактовність.

Висновки: Теоретичний аналіз наукової літератури засвідчує, що у сучасній психології широко представлені концепції, які розглядають особистісний і професійний розвиток, як єдиний цілісний процес, і що велика кількість науковців визначають особистість головним чинником професійного становлення. Саме особистість із її характерними рисами, власною активністю, якісними змінами у процесі розвитку впливає на успішність професійного становлення. Було визначено, що професійне навчання необхідно будувати в такий спосіб, щоб створити можливість підтримувати розвиток особистості, забезпечуючи стимулювання її власної активності у поведінці та професійному становленні й реалізації.

1. Кредісов А. І. Менеджмент для керівників / А. І. Кредісов, С. Г. Панченко, В. А. Кредісов. – К. : Знання, 1999. – 556 с.

2. Ламбен Ж.-Ж. Стратегический маркетинг / Ж.-Ж. Ламбен. – СПб. : Наука, 1996. – 199 с.

3. Особистісна спрямованість держслужбовців як чинник розвитку їх професійної мотивації / І. В. Глова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. - Київ : А. С. К., 2011. - Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія, Вип. 31-32. - С. 262 – 267 : іл. - Бібліогр.: с. 267 (11 назв)

4. Шостром Е. Анти-Карнеги, или Человек-Манипулятор / пер. с англ. А. Мальшевой. – Минск : Полифакт, 1992. – 128с.