

6. Діти вулиці: хто вони і як їм допомогти. / Упоряд.: О. Главник, Н. Комарова. – К.: Главник, – 2006. – С. 12-14.

## Куций О.А., Яремко Л.Р. Сучасний стан психологічної готовності керівників до управлінської діяльності

Швидкий темп розвитку суспільства потребує таких спеціалістів управління, які могли б бути лабільними, кваліфікованими і здатними швидко орієнтуватися в умовах прискорених темпів реформування різних галузей суспільного життя, висуваючи до керівників все більш складні вимоги. З однієї сторони такі умови можуть задовольнити ринкові потреби на товари та послуги, підвищити конкурентоспроможність керівника та його організації, продовжувати ріст прогресу суспільства в цілому. Проте, з іншої сторони, вони ставлять і відповідні вимоги до особистості керівника, зокрема до його психологічної готовності до управління трудовим колективом. Однак, до цього часу ще не встановлено зв'язок психологічної готовності керівника до управління та ефективності його роботи.

Поняття «психологічна готовність до управління» визначається як комплекс взаємопов'язаних та взаємозумовлених психологічних якостей, які забезпечують успішність управління, можливість прийняття керівником нестандартних, оригінальних управлінських рішень.

Психологічна готовність керівника до управління трудовим колективом передбачає врахування усіх психологічних особливостей управлінської діяльності як такої. Сюди належать:

- велика різноманітність видів діяльності на різних рівнях управлінської ієрархії, насиченість великою кількістю короткотривалих дій;
- творчий характер діяльності;
- швидкий темп переключення від одних дій до інших;
- необхідність інколи поєднувати у часі двох або й більше дій;
- систематичне переривання вже розпочатих справ іншими;
- яскраво виражена прогностична природа виконуваних управлінських завдань;
- значна роль комунікативної функції;
- відчутно впливає на ефективність управлінської діяльності та актуалізує значення психологічного компоненту в управлінні;
- фрагментарність, незавершеність багатьох контактів;
- значна психологічна напрута пов'язана з великою відповідальністю за прийняті рішення.

До факторів, що їх визначають, належать певні психологічні характеристики, вміння, навички, які необхідні керівнику для успішного здійснення управління. Ефективність управління трудовим колективом, найбільш повна реалізація поставлених цілей багато в чому залежать від вибору варіантів побудови самої системи управління трудовим колективом організації, розуміння механізму його функціонування, вибору найоптимальніших технологій і методів роботи з людьми.

У дослідженні типів психологічної готовності взяли участь 53 керівники різного віку, з яких 20 чоловіків та 33 жінки, що працюють у різних сферах діяльності. Використано такий діагностичний інструментарій: «Методика діагностики соціально-психологічної адаптації К Роджерса і Р. Даймонда», вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» (Е. Шейн, адаптація В.О. Чикер й В.Е. Винокурової). «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса, «Методика діагностики міри готовності до ризику» Шуберта, «Аналіз своїх обмежень (Ви самі)» (Вудкок К., Френсіс Д), діагностика комунікативних та організаторських здібностей, методика вивчення мотивації професійної діяльності (К. Земфір в модифікації А. Реан), тест на загальні здібності до підприємництва.

Факторний аналіз отриманих результатів свідчить про те, що факторами є типи керівників на основі аналізу їх психологічної готовності. Отже:

1. Фактор включає: показники соціально – психологічної адаптації (адаптацію, позитивне самосприйняття та прийняття інших, емоційний комфорт, інтернальність, низький рівень відходу від проблем); орієнтацію на менеджмент, автономність, виклик, служіння, інтеграцію стилів життя; чіткі цінності та особисті цілі; навички вирішення проблем; творчий підхід; вміння управляти собою та групою; розуміти особливості управлінської діяльності; комунікативні та організаторські здібності; мотивація досягнення успіху; готовність до ризику, цілеспрямованість. Цей тип психологічної готовності керівника можна назвати «Ідеальним».

2. Фактор включає: низьке прагнення до домінування; відхід від проблем; орієнтацію на професійну компетентність, служіння, виклик; прагнення до автономності, стабільності, інтеграції стилів життя; низький рівень творчого підходу, розуміння управлінської діяльності, навичок організації групової роботи; низька готовність до ризику; домінування внутрішньої мотивації. Такий тип можна назвати «Виконавець». Він не межує з ефективністю, оскільки виконує багато роботи, яку має розподіляти між підлеглими.

3. Фактор включає: дезадаптивність; неприйняття себе; неприйняття інших людей; емоційний дискомфорт; екстернальність; відхід від проблем; орієнтацію на професійну компетентність та автономність; вміння управляти собою; наявність чітких цінностей, навичок вирішення проблем; розуміння управлінської діяльності; вміння навчати та налагоджувати групову роботу; продовжений саморозвиток; низький рівень організаційних здібностей; зовнішня мотивація; відсутність цілеспрямованості та рішучості. Цей тип можна назвати як «Соціофобний». Він дуже неефективний.

4. Включає: неприйняття себе та інших; орієнтація на професійну компетентність, менеджмент, підприємництво, виклик та інтеграцію стилів життя; розмитість цінностей; творчий підхід; низький рівень цілеспрямованості, рішучості, вміння впливати; готовність до ризику; наявність комунікативних та організаційних здібностей. Характеристика цього типу готовності відображає керівника, якого можна назвати «Жертовний». Він також є неефективним.

5. Фактор включає: позитивне сприйняття інших людей; прагнення до домінування; орієнтацію на служіння та інтеграцію стилів життя; творчий підхід; мотивація досягнення успіху; низький рівень рішучості та цілеспрямованості; відсутність організаційних здібностей, низька мотивація. Він характеризує керівника, що є «Популістом» й має незначний рівень ефективності.

6. Включає: неприйняття інших та емоційний дискомфорт; орієнтація на інтеграцію стилів життя; не прагне до змагань, відхід від проблем; вмie управляти собою; впливати на навколишніх; відсутність творчого підходу; низький рівень налагодження групової роботи та вміння навчати. Це є типовий «Одинак».

7. Цей фактор включає: позитивне сприйняття інших людей; відхід від проблем; стабільність; низький рівень творчості та навичок вирішення проблем; високі комунікативні та організаторські здібності; зовнішня мотивація, нерішучість. Існує такий тип управління, що в західній науці називається «Заміський клуб».

8. Фактор включає: відхід від проблем; орієнтацію на менеджмент, підприємництво та різноманітність; чіткі цінності; комунікативні здібності; низький рівень навичок вирішення проблем; цілеспрямованість; відсутність готовності до ризику. Такий тип характеризує керівника, що може мати назву «Панічний».

9. Цей фактор включає: відсутність вміння управляти собою, розмитість цінностей; хороші навички вирішення проблем та вміння впливати на навколишніх; продовжений саморозвиток; мотивація досягнення успіху; схильність до творчості. Він є «Імпульсивним» і в цьому полягає його основна проблема щодо ефективності діяльності.

10. Включає: прийняття себе; неприйняття інших; вміння управляти собою; хороші навички вирішення проблем; організаційні здібності; внутрішня мотивація. Він є «Егоїст» і це не дозволяє бути його ефективним керівником.

Таким чином, факторний аналіз та інтерпретація його результатів дали нам типи психологічної готовності керівника до управління трудовим колективом. Характеристика факторів демонструє нам типи керівників, що з життєвого досвіду нам дуже відомі. Фактично вони описують майже всю типологію сучасних керівників нашого суспільства. Саме цікаво, що тільки два зі вказаних типів мають в результаті позитивну ефективність. Решта має суттєві недоліки щодо ефективності управління.

Найбільш ефективним є фактор №1, який отримав назву «Ідеальний». Вже в самій його назві видно, що такий тип готовності майже неможливо зустріти. Тому вважаємо, що саме такі особистісні якості відображають найкращий рівень психологічної готовності керівника до управління. Решта типів є неефективними й, відповідно, важко говорити про таких керівників як професіоналів своєї справи. Тому, розвиток в керівників тих психологічних якостей, що формують «Ідеальний» тип психологічної готовності керівника є шляхом підвищення професіоналізму керівної ланки нашого суспільства.

### **Джерела:**

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕРСЭ, 2001 – 511 с.
3. Вересов Н. В. Психология управления. Учебное пособие. – Москва – Воронеж, 2001. – С. 16 – 57.
4. Дмитренко – Карабин А. М. Мотиваційна готовність до професійної діяльності як психологічна проблема. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія – Івано-Франківськ: Плай, 2004. – Вип. 9. Ч. 2. – 23-30.
5. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психологические проблемы готовности к деятельности. – Минск, 1976. – 176 с.
6. Карамушка Л. М. Психология управління: Навч. посіб. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
7. Мельник А. П. Психология управління: Курс лекцій. – 2-ге вид., стереотип. – К.: МАУП, 2002. – 176 с.
8. Руденко С.В. Соціальний інтелект як чинник психологічної готовності керівника до управління закладами освіти. Збірник наукових праць інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПНУ.
9. Управление человеческими ресурсами: Энциклопедия/ Под. ред. М. Пула, М. Уоррена. СПб.: Питер, 2002. – 1198 с.

## **Легендзевич Г.Я.**

### **Проблеми професіоналізації менеджменту в Україні на сучасному етапі**

В Україні, як і в інших постсоціалістичних країнах, існує не зовсім помітна, але дуже важлива проблема неоднорідності менеджменту: менеджмент радянської доби, менеджмент здорового глузду, професійний ринковий менеджмент. Переважна більшість працівників з гордістю іменують себе менеджерами, навіть не підозрюють про те, наскільки вони далекі від справжнього менеджменту. А тому і результати спільної діяльності людей в організації значно нижчі, ніж могли б бути за наявності справжнього менеджменту. На сучасному етапі сформульовано п'ять перспективних проблем управління, що впливають на розвиток професіоналізму менеджменту.

У постсоціалістичних країнах утворилося, по суті, три види менеджменту. По-перше, це – досить розповсюджений менеджмент радянської моделі, все ще притаманний не тільки державним підприємствам, міністерствам і відомствам, органам місцевого управління, але й переважній більшості приватизованих організацій, які очолюють колишні державні керівники. Суть і форми управління тут істотно не змінилися. Тому більшість таких організацій переживають глибоку кризу, хоча їхні керівники особисто стали багатшими. Тисячі цих керівників відкрили за кордоном валютні рахунки, придбали значну нерухомість, заснували власний бізнес. Названий вище вид менеджменту не піддається професіоналізації, тобто трансформації у справжній ринковий