

Психологія особистості керівника

Вінницький Національний Технічний Університет¹

Анотація

В статті досліджується питання психології особистості керівника. Сформовано поради щодо покращення управлінської діяльності керівника.

Ключові слова: *особистість, керівник, теорії особистості керівника, професіоналізм керівника, управління, колектив.*

Abstract

In the article the question of the psychology of the manager. Formed tips to improve management of the chief.

Keywords: *Individuum, manager, manager's personality theory, manager's professionalism, management, collective.*

Вступ

Глибокі зміни в суспільстві на межі XX і XXI століть зумовили інтерес до соціального знання, увагу до проблем взаємозв'язку суспільства і особистості, керівника і підлеглого. Найбільшою заслугою багатьох дослідників управління стало вивчення людини, її особистісних якостей. Новий підхід до управління все більш базується на визнанні пріоритету особистості над виробництвом, перед прибутком, перед інтересами підприємства, фірми, установи.

Особистість керівника завжди була й залишається однією з найбільш інтригуючих таємниць, що хвилювали людство. Особистість – найголовніше у людині, найважливіша її соціальна ознака. Особистість кожної людини наділена лише їй властивим поєднанням психологічних якостей і особливостей. Для справжнього менеджера важливим є побачити особистість у собі і дати можливість йому реалізувати себе як спеціаліста.

Метою дослідження є розгляд психології особистості керівника, адже на сьогоднішній день це питання є одним з найважливіших у сфері управління персоналом.

Основна частина

Особистість кожної людини наділена тільки їй властивим сполученням психологічних рис і особливостей, складають її індивідуальність, що становлять своєрідність людини, її відмінність від інших. Індивідуальність – це єдність неповторних особистісних властивостей конкретної людини. Вона проявляється в рисах темпераменту, характеру, у звичках, у переважних інтересах, у якостях пізнавальних процесів (сприйняття, пам'яті, мислення, уява тощо), у здатностях, у індивідуальному стилі діяльності. Індивідуальність – це неодмінна та найважливіша ознака особистості. Особистість людини неповторна у своїй індивідуальності [1].

Психологія керівника – це досить таки складний процес, який потребує детального дослідження та вивчення. Керівник несе юридичну відповідальність за функціонування організації, робочої групи, за роботу персоналу перед інстанцією, що його призначила, і має право використовувати певні санкції (заохочення, покарання тощо) з метою впливу на стосунки в групі та на активність підлеглих [1].

У галузях психології (соціальній психології, організаційній психології, психології праці та ін.) стосовно керівництва було розроблено чимало концепцій. Розглянемо деякі з них [2].

Теорія рис (харизматична теорія). Основні положення теорії рис зводяться до обґрунтування особливих особистісних якостей, необхідних керівнику для успішної його діяльності. У надрах теорії рис зародилася харизматична концепція, згідно з якою людина народжується із задатками керівника, керівництво послане окремим особистостям, як благодать, “харизма”.

Конкурентний підхід. Передбачає наявність у керівників особливих особистісних властивостей, які відрізняють їх від інших людей. Пошук цих властивостей здійснюють шляхом порівняння груп керівників і осіб, що до них не належать, а також успішних і неуспішних керівників різних посадових рівнів.

Ситуаційна теорія. Ця теорія не заперечує теорії рис повністю, однак стверджує, що керівництво є продуктом ситуації. Різні ситуації групового життя виокремлюють у групі конкретних осіб, які мають переваги над іншими хоча б в одній якості. А оскільки ця якість необхідна в конкретній ситуації, то наділена нею людина стає керівником.

Системний підхід. Сутність системного підходу до психології управлінського розвитку особистості керівника полягає у вивченні досліджуваного феномену як цілісної системи, як сукупності окремих компонентів, взаємодія яких дає змогу виявити нові якості й нові стани, а їх урахування і використання забезпечує ефективне функціонування всієї системи.

Керівник повинен володіти певними здібностями, щоб досягти високих результатів у співпраці з підлеглими [3].

Комунікативні здібності займають у системі здібностей керівника провідне місце. Вони являють собою складну структуру, що складається з перцептивних процесів, які характеризуються високим рівнем спостережливості. Важливу роль відіграє емпатія, тобто розуміння психічних станів підлеглого, співпереживання його почуттям і емоціям. Це дає змогу керівникові знайти правильний індивідуальний підхід до свого співпрацівника. На цій здібності ґрунтується і така важлива річ, як увага керівника до підлеглого. У складі комунікативних можливостей домінуючими повинні бути відношення, що тісно пов'язані з потребою в соціальній взаємодії, з прагненням до спілкування, до творчого опановування знань, навичок і умінь у роботі, з бажанням розумно організовувати процес діяльності і виховання, досягти рівня організації справжнього колективу.

Проектувальні здібності дають можливість керівникові правильно будувати плани роботи, вести розрахунки, будувати графіки наявних і майбутніх виробничих процесів, створювати нові оригінальні проекти. Важливо подумки забігати наперед і певним чином прогнозувати психофізіологічні стани підлеглого.

Конструкторські здібності дають змогу керівникові підходити до процесу виробництва з позиції раціональної доцільності кожного руху думки і дії, що є частиною його змісту, і економічності усього процесу. З конструкторськими здібностями тісно пов'язані гностичні здібності – арсенал засобів діяльності керівника, що дозволяють йому самостійно здобувати знання процесів виробництва.

Організаторські здібності виражаються в упорядкуванні, налагодженості, досягненні єдності виробничого процесу. Керівник не лише організовує діяльність своєї групи, а й надає їй певної спрямованості, обґрунтовує мету, створюючи підлеглим правильну ціннісну орієнтацію.

Якості особистості керівника – найстійкіші характеристики, що мають вирішальний вплив на управлінську діяльність.

У психологічному аспекті вони залежать від характеру, структури, спрямованості, досвіду, здібностей особистості, умов праці. Це складні, багатогранні феномени, конкретні вияви яких залежать від структури особистості і від дії різних чинників.

Найчастіше виокремлюють такі обов'язкові для управлінця якості [4]:

- компетентність;
- висока відповідальність, особиста гідність;
- відчуття нового та вміння йти на розумний ризик, творчо розв'язувати проблеми, сміливість у прийнятті рішень;
- гнучкість, розуміння ситуації, гостре сприйняття нових потреб, відчуття часу, подій;
- висока працездатність, постійне прагнення бути кращим і робити все якнайдосконаліше;
- увага до підлеглих.

Проблема професіоналізму управлінської діяльності є особливо значущою. Непрофесіоналізм в управлінні організацією спричиняє величезні втрати в економічній сфері, нагнітає психологічний дискомфорт, напруженість у міжособистісних та міжгрупових стосунках, конфлікти. Від рівня індивідуальної самореалізації учасників управлінського процесу залежать ріст, масштаби й успіх управлінської діяльності.

Професіоналізм керівника характеризується певним рівнем психологічної готовності до управлінської діяльності. З одного боку, він є інтегральною якістю, властивістю особистості, що формується у діяльності й спілкуванні, з іншого – процесом і результатом діяльності та спілкування.

Основи професіоналізму передбачають наявність у керівника здатності до самооцінки, самоаналізу, саморозвитку, самоорганізації, самоконтролю. Структурно професіоналізм управлінської діяльності керівника утворюють такі компоненти [4]:

- професіоналізм діяльності керівника (готовність здійснювати управлінську діяльність, технології стимулювання досягнення вершин професійної управлінської діяльності, чинники зовнішнього середовища);

- професіоналізм спілкування та своєрідність стосунків між керівниками й співробітниками;

- професіоналізм особистості (знання, вміння і навички, спеціальні здібності, що підвищують ступінь готовності до управлінської діяльності, самовиховання, самоосвіта й освіта як умови досягнення вершин професіоналізму);

- сукупні показники активності співробітників, що характеризують їх психологічну й професійну зрілість (ступінь сформованості професійних знань, умінь та навичок, ціннісне ставлення до виконання завдань, спрямованих на досягнення загальної мети організації тощо).

Стиль роботи керівника, здебільшого, характеризується усталеними способами духовної і практичної діяльності, що перетворюються на нормативні образи його фахової свідомості.

У деяких керівників зустрічаємо низку негативних стереотипів, що ускладнюють їх діяльність, зокрема у них можливе переконання, що з підлеглими слід поводитись особливо, щоб не втратити власного авторитету. Проте це приводить до відчуженості підлеглих від керівника.

Існує ще одна небажана тенденція: давати оцінку підлеглому раз і назавжди, не враховуючи того, що він сам швидко змінюється, часом стає зовсім іншою людиною. Він, сприйнявши оцінку керівника (позитивну або негативну), погоджується з нею і таким чином самостійно вдається до певних обмежень: один починає "почивати на лаврах", тому що керівник сказав йому, що він талановитий, а другий – після негативної оцінки махне на себе рукою і втрачає перспективу свого розвитку [5].

Сучасне управління послідовно психологізується, а пошук шляхів активізації людського чинника в організації, врахування психологічних і соціально-психологічних особливостей персоналу є однією з важливих умов підвищення ефективності управлінської діяльності.

Висновки

Отже, як показує зарубіжний досвід ефективність діяльності організацій значною мірою залежить від посилення психологічних та етичних основ управління в організації.

На мою думку, хороший керівник – це, передусім, особистість, яка має можливість реалізовувати себе на роботі, проявляти ініціативу та просто любити свою роботу.

Але головне, чим зобов'язаний володіти справжній керівник – це умінням досягнути психологію підлеглих, оскільки саме з ефективності його роботи, від якості виконання ними його завдань залежить добробут як компанії, так і його особистий добробут.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Киричук О. В. Основи психології: підручник / Киричук О. В., Роменець В. А., Татенко В. О., Маноха І. П. – К. : Либідь, 1999. – 632 с.
2. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посібник / Орбан-Лембрик Л. Е. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
3. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
4. Прищак М. Д. Психологія управління в організації : навч. посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – Вінниця : ВНТУ, 2013. – 141 с.
5. Максименко С. Д. Загальна психологія: навч. посібник / С. Д. Максименко В. О. Соловієнко. – К. : МАУП, 2000. – 256 с.

Кривошликова Вікторія Андріївна – студентка групи МОФ-16мі, факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: krivoshlykova.vi@mail.ru

Науковий керівник: **Прищак Микола Дем'янович** – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Kryvoshlykova Victoriia A. – student group MOF-16mi, Department of Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: krivoshlykova.vi@mail.ru

Supervisor: **Pryschak Nicholas D.** – Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa.