

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА У ВНЗ

Микола Прищак, канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук ВНТУ, Вінниця, Україна.

Олександр Лесько, канд. екон. наук., доцент, професор кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту ВНТУ, Вінниця, Україна.

Економічна трансформація України, її якість та швидкість вимагають зміни парадигми підготовки управлінських кадрів, яка не відповідає сучасним вимогам розвитку бізнесу та менеджменту. На даний час існує потреба в підготовці менеджерів, керівників високого професійного рівня, здатних розвивати бізнесові стосунки та стосунки в організаціях на цивілізованій основі, яка, значною мірою, визначається психологічною компетентністю менеджера.

Аналіз теорії та практики управлінської діяльності в організаціях дає можливість зробити висновок, що компетентність менеджера є системним явищем і визначається сукупністю таких його складових: знання, уміння, навички у сфері управлінської діяльності; професійні знання, уміння, навички у відповідній виробничій сфері; етична культура; психологічна культура. Особливого значення в сучасному менеджменті набуває психологічна (особистісна) складова компетентності менеджера.

Відомий менеджер ХХ століття Лі Якокка ключовим постулатом мистецтва управління визначив такий: “Уміння контактувати з людьми – це все і вся” [1, 411]. Інший, не менш відомий менеджер Джек Уелч, який понад 20 років (до 2001 р.) очолював компанію “Дженерал електрик”, акцентує увагу на такому аспекті діяльності менеджера: “У новому тисячолітті, сповненому жорсткої конкуренції, необхідно вести людей до цілі, не командуючи ними, а запалюючи, надихаючи їх” [2, 57].

Спробою системного підходу до зміни парадигми менеджменту в організації є розвиток теорії “5 рівня управління”, яка основою розвитку (перетворень) в організації визначає не корпоративну стратегію розвитку, що характерно для 4 рівня управління, зокрема для концепції “управління за метою” Пітера Друкера, а – підбір команди, що вимагає поєднання психологічних та етичних принципів [3, 159].

Психологічна культура менеджера включає в себе знання психологічних закономірностей розвитку та проявів психіки особистості, психологічних аспектів спілкування та взаємодії в різних соціальних групах, знання психології управління, а також уміння використовувати набуті знання.

Домінуюча роль у підготовці менеджерів в Україні належить вищим навчальним закладам. Ефективність формування професійної компетентності менеджера у вищому навчальному закладі в значній мірі залежить від наявності у плані підготовки психологічних дисциплін; відповідного, сучасним вимогам розвитку бізнесу та менеджменту, змісту навчальних програм дисциплін.

Аналіз державного стандарту (навчальних планів) підготовки менеджерів

в Україні засвідчує домінування класичної (тейлерівської, веберевської) моделі означення поняття компетентності менеджера. Розвиток психологічної компетентності на основі вивчення психологічних дисциплін обмежується вивченням дисципліни “Психологія”, яка нарешті введена як нормативна дисципліна, але обсяг годин відведений для її засвоєння є яскравим прикладом недооцінки ролі психологічних факторів діяльності менеджера. Зміст таких дотичних до психології дисциплін як “менеджмент”, “менеджмент організацій”, “управління персоналом”, “кадровий менеджмент”, “організація праці менеджера” часто носить структурно-технократичний характер. В значній мірі це обумовлено тим, що при визначенні поняття “менеджмент” практично ігнорується така його сутнісна та змістовна сторона визначення: “менеджмент – це управління людьми”.

Показником ставлення до психологічних основ діяльності менеджера є те, що психологічні дисципліни в плані підготовки менеджерів є складовою “дисциплін за вибором” і “гуманітарних дисциплін за вибором”.

Ефективність підготовки управлінських кадрів в значній мірі залежить від змісту дисциплін. Так, вивчення студентами вищих навчальних закладів, які здійснюють підготовку менеджерів, такої дисципліни як “Психологія управління в організації”, сприятиме формуванню в майбутніх спеціалістів психологічних компетентностей управлінської діяльності в різних сферах організаційного середовища та організації загалом, уміння застосовувати принципи сучасного управлінського мислення до аналізу конкретних ситуацій в управлінні, зможе вивести якість підготовки менеджерських кадрів на рівень сучасних вимог.

Але, аналіз наукової літератури засвідчує, що означення сутності та змісту “Психології управління в організації” ще не набуло системного, чіткого характеру.

Дослідження психологічних аспектів менеджменту організацій в західній та вітчизняній науках має різне структурне та змістовне оформлення. На Заході цей напрямок психології має переважно три складові, пов’язані з вивченням в організаціях психологічних проблем праці, діяльності персоналу та розвитку організації як єдиного цілого, які об’єднані у цілісну систему. У нас цей напрямок має лише дві складові (психологію праці та психологію управління), що розвивалися переважно окремо і практично не супроводжувалися аналізом організації як спеціального соціального утворення.

У вітчизняних дослідженнях, на відміну від західних, виявляються переважно такі тенденції дослідження психології управління [4, 65]:

- управління розглядається поза його зв’язком із певним соціальним утворенням (організацією), в якому воно здійснюється, тобто його ніби виривають з певного соціального контексту;
- управління розглядається лише як управління персоналом і практично не має стосунку до управління організацією в цілому;
- управління розглядається з позицій суб’єкта управління (керівника), тобто як однобічний процес, без урахування аналізу об’єкта управління як складової цього процесу.

Внаслідок цього, звужується коло проблем, істотних для аналізу

управлінського процесу, й певною мірою знижується, на наш погляд, ефективність досліджень їх.

Необхідність міжнародної інтеграції України та значні теоретичні та практичні досягнення в сфері психології управління західних країн, ставить перед вітчизняною теорією та практикою менеджменту питання врахування зарубіжних структурних та змістовних підходів до означення сутності та змісту питання управління в організації. Проте, перехід на західні методологічні підходи до психології управління вимагає змін у свідомості вчених та практиків, а також відповідного наукового та методичного забезпечення – на що потрібен час.

Тому, доповнюючи думки відомого вітчизняного дослідника в сфері організаційної психології Л. Карамушка, який акцентує увагу на необхідності пошуку “компромісних” варіантів розв’язання проблеми на цьому етапі, на нашу думку, поєднання західних та вітчизняних підходів до психології управління ми можемо здійснювати в межах одного напрямку – “психологія управління в організації”, при структурному та змістовному її наповненні трьома складовими західного підходу до менеджменту – управління працею, управління людьми та управління організацією як єдиного цілого, які об’єднані у цілісну систему [4, 65].

Як навчальна дисципліна, психологія управління в організації, може містити, на нашу думку, такі структурні елементи: теоретико-методологічні засади психології управління в організації; управління працею; управління людьми; управління організацією.

Підсумовуючи, можемо зазначити, що психологічні дослідження в сфері бізнесу та менеджменту, практика бізнесу та менеджменту засвідчують що психологія є однією з важливих компонент формування компетентності менеджера.

Ефективність формування професійної компетентності менеджера у вищому навчальному закладі в значній мірі залежить від наявності у плані підготовки психологічних дисциплін; відповідного, сучасним вимогам розвитку бізнесу та менеджменту, змісту навчальних програм дисциплін.

Особлива роль у підготовці менеджерів належить дисципліні “Психологія управління в організації”, зміст якої повинен враховувати досвід зарубіжних структурних та змістовних підходів до означення сутності та змісту управління в організації.

Література

1. Мартиненко М. М. Основи менеджменту: підручник / М. М. Мартиненко. – К. : Каравела, 2005. – 496 с.
2. Чайка Г. Л. Культура ділового спілкування менеджера: навч. посібник / Г. Л. Чайка. – К. : Знання, 2005. – 442 с.
3. Коллинз Дж. От хорошего к великому / Коллинз Дж. – Санкт-петербург, 2004. – 304 с.
4. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Карамушка Л. М. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.