

Анатолій Марковський

слухач магістерської програми

Науковий керівник : к.е.н., доцент Волошин Р.В.

Тернопільський національний економічний університет

### ПРОФЕСІЙНІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ

Соціалізація менеджменту, що в сучасних умовах проявляється через зростання ролі менеджера як особистості, забезпечила зміщення акцентів дослідження ефективності управлінських систем із виробничих завдань у сферу професійного управління. Усвідомлення того, що досягнення цілей безпосередньо залежить від керівника, його кваліфікації, навичок, умінь та внутрішньої мотивації, зумовлює потребу у розкритті основних елементів його професійної діяльності. З цієї точки зору, детальний аналіз і виділення основних тенденцій та закономірностей управлінської професії дозволяє не тільки детальніше пояснити механізм управління, але й підвищити його потенціал.

Оцінка професійних якостей менеджера вимагає вивчення передового досвіду та його узагальнення відповідно до поставленого завдання. Згідно із цим, узагальнення думок найвідоміших менеджерів сучасності Лі Якокка, Френсіса Роджерса, Джека Уелча, Акіо Моріти та ін. дозволяє стверджувати, що до менеджера високого класу в наш час ставляться такі вимоги:

- добре знати потреби клієнта і сприяти їх задоволенню;
- стимулювати використання нестандартних підходів, запалювати своїми ідеями інших;
- брати на себе відповідальність тоді, коли інші собі цього не дозволяють;
- генерувати нові ідеї, спрямовані на суттєві зміни;
- залучати у команду талановитих людей, вміти використовувати потенціал кожного члена команди і ставитися до нього як до партнера;
- не тільки активно поновлювати свої знання та вміння, а й створювати умови для поновлення знань членами команди;
- сміливо впроваджувати новітні технології;
- вміло усувати психологічні бар'єри між підрозділами, окремими людьми, створювати умови для доброзичливих взаємин між ними;
- формувати корпоративну культуру в організації.

Звідси, можна зробити висновок, що менеджер – це людина, яка вміє знайти вихід із будь-якої ситуації, допомогти іншим, роз'яснити і навчити їх, а також спроектувати їхню дію у певному руслі. На даному етапі економіка нашої країни потребує розумних та професійних менеджерів, які б відповідали портрету менеджера високого класу.

Людський потенціал стає головним фактором ефективного функціонування і розвитку організації. Цей фактор є необхідною умовою забезпечення національної безпеки країни. Людина розглядається як головний носій знань, його виробник і користувач.

Професійний потенціал як елемент людського потенціалу – сукупна спроможність фізичних і духовних властивостей окремого працівника досягати в заданих умовах певних результатів виробничої діяльності, його спроможність удосконалюватися в процесі праці, вирішувати нові завдання. У свою чергу, професійний потенціал організації – сукупність потенціалів професійно придатних і мобільних працівників, ефективна професійна діяльність яких в організації можлива за умов наявності сприятливого професійного середовища.

Інтелект, володіння культурою, пам'ять, увага, комунікативні уміння визнаються професійно важливими якостями професіонала. Окрім цього, на наш погляд, основну увагу у сфері управління персоналом в сучасних умовах підприємству необхідно, в першу чергу звернути саме на питання добору висококваліфікованого персоналу. Адже без нього неможливо закріпитись на ринку, а тим паче досягти завоювання більшої частки ринку.

В умовах спільної діяльності, відповідальність як характеристика активної життєвої позиції особистості виступає в особливій формі – як відносини відповідальної залежності і як один з мотивів участі в колективній діяльності. Розглянуті самі по собі відносини відповідальної залежності являють собою складну відносно самостійну систему стосунків у колективі, одним з істотних проявів якого є взаємне покладання відповідальності за успіхи і невдачі в спільній діяльності. Під покладанням відповідальності в спільній діяльності розуміється "... акт віднесення можливих соціальних санкцій за успіх або невдачу в спільній діяльності до себе або до іншого" [1, с. 50].

Індивідуальна діяльність не існує сама по собі, а "вплетена" у діяльність суспільства, отже, будь-яка індивідуальна діяльність є складовою частиною діяльності спільної.

Майбутньому менеджеру необхідні знання про психологічну сумісність у колективі, яка трактується як ефект від поєднання людей, який дає максимальний результат діяльності при мінімальних психологічних витратах осіб, які взаємодіють. Протилежним до психологічної сумісності є психологічна несумісність, тобто нездатність узгодити свої дії, що перешкоджає спільній діяльності, не сприйняття одними людьми інших.

Структура психологічної підготовки до професійної діяльності менеджера має наступний вигляд:

- морально-орієнтований компонент (морально-естетичні норми, шанування культурно-історичної спадщини, принцип природовідповідальності, самореалізація, самовдосконалення, самоактуалізація);
- пізнавальний (когнітивний) компонент (відчуття, сприйняття, увага, пам'ять, мислення, мова, творчість, уява);
- потребово-мотиваційний компонент (мотиви провідні, усвідомленні, неусвідомлені, емоції та особистісний сенс; потреби біологічні, соціальні, пізнавальні);
- комунікативно-організаційний компонент (комунікативні та організаційні здібності, управлінський потенціал).

Перспективними формами підготовки фахівців, зокрема менеджерів, в сучасних умовах, поряд з традиційними (лекції, семінари), являються ті, які базуються на активних методах навчання. Серед них особлива роль відводиться діловим іграм, які дозволяють ілюструвати, збагачувати теоретичний матеріал й найбільш ефективно закріплювати його розуміння в ході практичних дій студента. Ділові ігри, які проводяться викладачем під час занять, сприяють формуванню у майбутніх менеджерів стійких стереотипів виконання професійних функцій.

Тренінгова форма психологічної допомоги полегшує процеси саморозкриття, пізнання та дослідження себе й інших. Також вона дозволяє учасникам отримати різноманітні реакції інших його учасників на свою поведінку, дозволяє більш широко побачити своє професійне життя та життя інших, особливо проблеми та труднощі. Тренінг позитивно впливає на мотивацію особистості, навіть якщо спочатку менеджери не мають мотивації щодо особистісного та професійного самовдосконалення.

Професійний менеджмент – це такий спосіб управління організацією, при якому підприємство приймає усвідомлені рішення, діє адекватно до існуючого стану і тенденцій у зовнішньому і внутрішньому середовищі, що приводить його до високої конкурентоспроможності та фінансової стійкості, а також виправдовує очікування власників, акціонерів і лояльних працівників. По відношенню до менеджменту організацією вживається слово професійний, як синонім слів ефективний та результативний.

Управління в ринковій економіці передбачає економічну свободу і повну відповідальність за результати праці, залучає до сфери виробництва додаткові трудові, фінансові і матеріальні ресурси. Для власника важливим є створення командою управлінців стратегічних переваг організації на ринку і посилення конкурентоспроможності продукції підприємства.

Значний вплив на ефективність професійного менеджменту здійснюють такі чинники як: участь в управлінській діяльності колективу, покращення якісного складу працівників управління, наукова організація праці та ін. На ефективність управління впливає, і, у багатьох випадках викликає труднощі, – ієрархічність. Ієрархічність інколи призводить до того, що чинники, які істотно впливають на результати виробничо-господарської діяльності залишаються за межами компетенції органу, який безпосередньо управляє даним об'єктом.

Роль менеджменту в сучасних економічних системах є вкрай важливою, що обумовлюється його спрямованістю на результат, організацію та активну діяльність. В таких умовах його ключовим фігурам – менеджерам приділяється посилена увага, оскільки саме від них залежить результативність діяльності підприємства. З огляду на це, підвищення кваліфікації менеджера, розвиток його професійних здібностей, навичок та умінь є основним напрямом в управлінні керівним персоналом. Саме ж управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку.

Зважаючи на поглиблення інформатизації та інтелектуалізації суспільства, до менеджерів усіх рівнів висувуються особливі вимоги щодо нових завдань, які ставить перед ними ринок. А його диференційованість, динамізм і взаємозалежність обумовлює напрям розвитку менеджерських якостей, що з кожним роком все більше змінюють ставлення до процесу управління та компетентності майбутніх фахівців.

У цілому вирішення завдання формування професійної компетентності майбутніх фахівців можливе шляхом цілеспрямованого педагогічного управління оптимізацією навчального процесу, докорінної зміни технології здобуття нових знань та становлення майбутнього менеджера на базі використання інноваційних освітніх технологій.

Подальшого дослідження потребує виявлення факторів та умов формування професійної компетентності в управлінській діяльності, а також подальшої розробки потребує питання формування педагогічних установок у різноманітних навчальних ситуаціях; диференціації механізму формування професійної спрямованості студентів початкових курсів; подальше вивчення взаємодії та особливостей прояву об'єктивних і суб'єктивних факторів, які впливають на процес формування професійної спрямованості.

Стосовно ефективності професійних здібностей менеджера, то основний акцент у цьому питанні спрямовується на їх здатність ставити, розробляти і реалізовувати цілі та завдання. Тобто, ефективність менеджера і відповідність його професійних та особистих якостей в першу чергу залежить від здатності досягати поставленої мети. Саме тому, все частіше ефективність розглядається не тільки в економічному плані – як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток, а й у більш широкому контексті, і пов'язується з такими поняттями особистісного, психологічного плану, як задоволеність співробітників своєю працею, участю у трудовому колективі підприємства, високим рівнем самооцінки колективу, мотивацією персоналу до ефективної праці.

#### ***Список використаних джерел***

1. Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века = Management Challenges for the 21st Century. М. : Манн, Иванов и Фербер. 2016. 256 с.
2. Дудар Т.Г., Волошин Р.В., Дудар В.Т. Менеджмент: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури. 2013. 336 с.
3. З. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента.: Пер. с англ. М.: "Дело". 2012. 702 с.
4. Стадник В.В., Йохна М.А. Менеджмент: Посібник. К.: Академвидав. 2015. 472 с.
5. Хміль Ф.І. Менеджмент. Київ: Академвидав. 2017. 576 с.