

Бас Ольга

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Шкільняк М.М.)

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ МОДЕЛІ КЕРІВНИКА В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНЬОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Сучасне інформаційне суспільство потребує від працівників високого професіоналізму, здатності приймати самостійні рішення, навичок колективної взаємодії, відповідальності за якість роботи, творчості. Нові умови діяльності організацій обумовили підвищені вимоги до управлінців, істотно змінили також роль керівника. Тільки керівник високої професійної культури, освічений спеціаліст, у якому вдало поєднані індивідуально-психологічні та професійно важливі якості, може успішно розв'язувати актуальні проблеми сьогодення. Для нього розширення кола психологічних знань, посилення уваги до психологічних механізмів навчання і виховання, усвідомлення ролі психологічних факторів у процесі управління є не тільки формальними атрибутами професійної компетентності, а й обов'язковою умовою успішної управлінської діяльності.

Серед соціально-психологічних аспектів управлінської діяльності в умовах змін важливе значення відіграють: впровадження гендерного підходу в діяльність освітніх організацій; здатність керівника до особистісної саморегуляції та вдосконалення когнітивного стилю особистості в умовах впровадження змін в освітніх організаціях. Урахування цих аспектів дало змогу визначити зміст і цільові напрями психологічної підготовки управлінців до діяльності в умовах змін.

В контексті формування соціально-психологічної моделі керівника в процесі управління освітньою організацією важливими є соціально-психологічні вимоги до керівника освітньої організації, зокрема: соціальні, моральні, комунікативні, ділові. Соціальні вимоги

керівника спрямовані на: почуття суспільного обов'язку та відповідальності, національної самосвідомості, патріотизм, інтернаціоналізм, зрілість переконань, принциповість, науковий світогляд та світосприйняття, високу загальну культуру та ерудицію, соціальну активність, безкомпромісність, самокритичність, соціальну вихованість і порядність тощо. Моральні вимоги до керівника акцентовані на: чесність, справедливість, вимогливість до себе та інших, витримку, тактовність, доброзичливість, повагу до людей, здатність співчувати, силу волі, почуття гумору, почуття відповідальності, непримиренність до антисуспільних вчинків, демократичність. Комунікативні вимоги до керівника пов'язані: з уміннями керівника встановлювати позитивні контакти з людьми, а саме вміння слухати співрозмовника, використовувати всі засоби атракції, тобто проявляти інтерес до людей, бути толерантним і тактовним у стосунках, з повагою ставитися до думки інших, встановлювати сприятливий мікроклімат, формувати колективну думку, підвищувати творчу активність підлеглих тощо. Ділові вимоги керівника передбачають: його діловитість – це налаштування на безперервну освіту та самоосвіту, нетерпимість до консерватизму, ініціативність, високі показники інтелекту, рішучість, енергійність, цілеспрямованість, почуття нового, працездатність, креативні здібності, об'єктивність, оперативність, творчу спрямованість, усвідомлення особистої відповідальності тощо.

Поряд із виокремленням вимог до професії керівника в науковій літературі зустрічаються перелік типових недоліків, які заважають керівнику ефективно працювати, основні з них [2]: перетворення керівника у виконавця; відмова від делегування; визначення цілей у відриві від працівників; відмова від спілкування; відмова від навчання.

Відтак, велике значення мають соціально-психологічні засоби корекції, які відповідно до трьохрівневої моделі редукації упереджень Дж. Дакіта можливо розглядати на рівнях: соціальної структури та міжгрупових стосунків; соціального впливу, якому підлягає індивід; індивідуальному рівні [1].

Таким чином, модель соціально-психологічної підготовки керівників до професійної діяльності в умовах трансформацій, відображає поступове становлення та розвиток психологічної грамотності, психологічної компетентності, психологічної культури управлінців щодо: впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях; забезпечення їхньої конкурентоздатності; впровадження гендерного підходу в діяльність освітніх організацій; формування позитивного іміджу; вдосконалення когнітивного стилю особистості управлінців; їхньої особистісної саморегуляції в умовах впровадження змін в освітніх організаціях. Разом з тим, реалізація моделі соціально-психологічної підготовки в освітню практику можлива за умови врахування специфічних особливостей керівників як дорослих суб'єктів навчання, які мають: ґрунтовні професійні знання, що більш-менш упорядковані на етапі попереднього навчання; власний управлінський досвід, що може не збігатися з пропонованими теоретичними знаннями; високий рівень тривожності, комплекс «загрози авторитету», ознаки «емоційного вигорання» тощо.

Використані джерела

1. Карамушка Л. М., Москальов М.В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія. К. ; Львів : Сподом, 2011. 216 с.
2. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. К. : Академвидав, 2010. 544 с.

Баторик Олег

(науковий керівник: к.е.н., доценткафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Смачило І.І.)

СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ПЕРСПЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ: ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ

У сучасних умовах господарювання, коли відбуваються стрімкі зміни в економіці, зростає конкуренція, важливою умовою ефективного управління сучасним підприємством, є насамперед