

Галина Юркевич

к.псих.н., доцент

Чортківський навчально-науковий інститут підприємництва і бізнесу
Тернопільського національного економічного університету

ОСНОВНІ СТАРТОВІ УМОВИ УПРАВЛІНСЬКОГО РОЗВИТКУ

Процес ефективного функціонування економіки виступає головним елементом розвитку будь-якого суспільства, як на макрорівні (на рівні держави, великих промислових регіонів), так і на мікрорівні (рівні підприємств, промислових комплексів)

Управлінню підприємством як складному явищу притаманні характерні риси. Різниця між ними визначається не тільки особливостями об'єкта управління, а й рівнем його технологічного, соціально-психологічного та інших рис розвитку.

Сьогодні будь-яка організація розглядається насамперед як відкрита система. Головні передумови успіху підприємницької діяльності всередині, а не поза фірмою, тобто успіх фірми пов'язується з тим, наскільки вдало вона пристосовується до змін, що відбуваються з нею – економічних, науково-технічних, соціально-політичних [5].

У зв'язку з цим суттєво зростає роль компетентного керівника-підприємця і значення людського потенціалу організації. В основі сучасного підходу до управління лежить концепція підприємства як соціально-ринкової системи.

Настає час всезагального усвідомлення того, що від рівня індивідуальної самореалізації кожної особистості залежить ріст і масштаби досягнень людства в галузі матеріальних і духовних цінностей. Все це вимагає інноваційного підходу до підготовки і розвитку кадрів управління, менеджерів, в тому числі зумовлює впровадження нових управлінських технологій, передбачає зміну нормативних вимог до керівників, до їх технічної компетентності, здатності орієнтуватися в зростаючих інформаційних потоках, уміння створювати працездатні колективи людей, які притримуються різних цінностей і живуть в інших нових умовах, використовувати засоби комунікації.

Сучасний керівник повинен вміти впливати на ефективність використання всіх природних і суспільних ресурсів, здійснювати перспективне планування, яке враховує цілі суспільного розвитку, підвищувати культуру праці (В.О. Бакеєв, А.І. Кітов, І.С. Мангутов, Г.В. Ложкін, В.П. Казмиренко, В.О. Татенко та ін.) [1].

З тенденцією, що характеризується корінною зміною вимог до керівників і їх діяльності, пов'язані ще дві. Безпрецедентна кількість змін, що відбуваються в сучасному світі, торкається політики, економіки, технології, освіти, культури, соціальних відносин, має безпосередній вплив на управлінську діяльність. Ці зміни несуть в собі як мобілізуючий ефект, який змушує людей, керівників в тому числі, переорієнтуватися, шукати інше застосування своїм здібностям і можливостям, набувати нових знань і вмінь відповідно до нових обставин, так і дестабілізуючий ефект, напруженість потенційних можливостей, зниження ефективності діяльності (Ю.Д. Красовський, Є.С. Кузьмін, Л. Е. Орбан, Р. Л. Кричевський, Ю.Л. Трофімов, М.І. Пірен, М.Н. Корнев та ін.).

Аналіз вітчизняної та зарубіжної наукової літератури дозволив виокремити основні об'єктивні і суб'єктивні стартові умови управлінського розвитку: базове навчання, накопичення неформального управлінського досвіду, тип переходу до управлінської діяльності, сім'я, здоров'я, характер, самовизначення і пов'язаний з ним інтегральний показник – готовність до управлінської діяльності. У цей перелік ввійшли умови як зовнішнього середовища, так і внутрішнього [3].

Емпіричні дослідження вчених фіксують серйозні зміни в шкалі життєвих орієнтацій особистості керівника - значно зменшується сфера соціальних цінностей і зростає значення індивідуалістичних, гедоністичних та ін. Позитивним у цьому бачиться розвиток таких важливих якостей, що ігнорувались раніше, як усвідомлення себе вільною, незалежною, самоцінною особистістю, яка спирається на власні сили і можливості, прагне до самореалізації. В той же час не можна не бачити і негативні аспекти моральної невизначеності людей: у багатьох відступають на задній план або зникають зовсім такі цінності, як намагання бути корисним людям, знаходження змісту життя в суспільно значущій праці.

Соціум, формуючи управлінську діяльність, обумовлює тип і спрямованість розвитку особистості менеджера. Соціальне середовище, економічні відносини можуть прискорювати чи затримувати прояв і розвиток особистісних особливостей, але не можуть виключати їх наявності. Самовизначення особистості менеджера в соціумі пов'язане з переструктуруванням мотиваційної сфери індивіда.

Виникнення внутрішньої потреби у формуванні певної життєвої стратегії, стабілізація та ієрархізація мотиваційної сфери є важливими суб'єктивними передумовами самовизначення особистості менеджера [4].

Актуальною є постановка питання про моральне обличчя особистості менеджера, вплив морального складу на стійкість сформованих вмінь, навичок, здібностей, в тому числі і професійних (Ф. Генон, І.М. Гоян, Л.Е. Орбан, В.М. Шепель, Л.О. Ясюкова та ін.). Позбавлена моралі людина позбавляється і основних важелів для здійснення процесу самовдосконалення. І навпаки, високий рівень моральної культури особистості дозволяє людині не тільки свідомо і систематично долати негативні риси свого характеру, але й інтенсифікувати свою інтелектуальну і фізичну працю.

Процес набуття індивідом знань, вмінь і навичок управлінської діяльності є переважно процес становлення особистості менеджера, а моменти розвитку виступають в даному випадку як закріплення набутих знань, вмінь і навичок, перевід їх у внутрішні регулятори поведінки. Моральність є центральним утворенням особистості менеджера; вона є спільним, цементуючим началом, що об'єднує різні складові особистості.

Проте для керівника особливо важливими є ділові якості, до яких ми відносимо:

- уміння створити організацію, забезпечити її діяльність усім необхідним, ставити і розподіляти серед виконавців задачі, координувати і контролювати їхнє здійснення, спонукати до праці;
- енергійність, домінантність, честлюбство, прагнення до влади, особистої незалежності, лідерства, сміливість, рішучість, напористість, воля, вимогливість, безкомпромісність у відстоюванні своїх прав;
- контактність, комунікабельність, уміння розташувати до себе людей, переконати в правильності своєї точки зору, повести за собою;
- цілеспрямованість, ініціативність, оперативність у рішенні проблем, уміння швидко вибрати головне і сконцентруватися;
- відповідальність, здатність керувати собою, своєю поведінкою, робітниками, часом, взаєминами з навколишніми;
- прагнення до перетворень, нововведень, готовність йти на ризик самому і захоплювати за собою підлеглих [5].

Список використаних джерел

1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М.: МП « Дело», 1991. 132 с.
2. Виноградов Ю.Н., Наумова Е.А. Модель деловой карьеры специалиста. Кадровое обеспечение предприятий и организаций в новых условиях хозяйствования. Л.: ЛДНТП, 1989. С. 70-72.
3. Донченко Е.А. Социетальная психика. К.: Наукова думка, 2014. 208 с.
4. Молл Е.Г. Руководитель строительного производства. М.: Стройиздат, 2001. 201 с.
5. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. М.: Прогрес, 1993. 240 с.