

університету. *Науковий журнал, спецвипуск, том 2, 2009. С. 177-180.*

3. Костишина Т.А. Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці: монографія. Полтава: Полтавський Літератор, 2010. 498 с.

Список використаних джерел:

1. Воронков Д. К. Інтеграція підходів до управління змінами на підприємстві. "Економіка. Менеджмент. Підприємництво". Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. Видавництво СХУ ім. В. Даля, 2010. № 22 (II). С. 152–158.

2. Kotter J. P. *Leading Change/ Harvard Business Press, 1st edition, 1996. 208 pages.* URL: <http://www.kotterinternational.com/kotterprinciples/ChangeSteps.aspx>

3. Батенко Л.П. Управління проектами: навч. посіб. Л.П.Батенко, О.А.Загородній, В.В.Ліщинська. К.: КНЕУ, 2003. 231 с.

4. Холя Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб: Питер, 2001. С. 414.

5. Хаксевер К., Рендер Б., Рассел Р., Мердик Р. Управление и организация в сфере услуг: Теория и практика. 2-е изд. Пер. с англ. под ред. В.В.Кулибановой. СПб.: Питер, 2002. 326с.

6. Цибульник Т. Деякі проблемні питання взаємодії органів публічної влади щодо протидії рейдерству. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/12/31.pdf>

7. Сахань О.М. Проблеми функціонування публічної влади в Україні. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1260/1/Saxan_vlada.pdf

Уляна ХОМА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Ольга ДЯКІВ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В умовах формування нової економіки – економіки знань- до менеджерів ставляться нові вимоги. Сучасний менеджер повинен вміти розпізнавати, розвивати і утримувати талановитих працівників, створювати в колективі сприятливий психологічний клімат, що допоможе персоналу ефективно здійснювати свою діяльність. Тому звертається особлива увага на соціально-психологічні та особистісні якості спеціалістів сфери управління персоналом Це все потребує ревізії та оновлення вже існуючих компетенцій менеджера з

персоналу, а також розвитку додаткових. Тому розкриття даної теми є актуальним.

Дослідженню проблем соціально-психологічних аспектів діяльності менеджера в процесі управління персоналом присвячені праці вітчизняних та закордонних учених. Зокрема, це праці: Д. Богині, А. Колота, Й. Завадського, А. Шегди, Г. Щекіна, О. Віханського, В. Весніна, Б. Генкіна, А. Єгоршина, А. Кібанова, В. Дятлова, С. Шекшні, Дж. Лафти, Дж. Грейсона, Г. Мінцберг, Г. Деслера, Є. Старобинського, А. Маслоу, Ф. Тейлор, А. Пула та інших. Однак наявність дискусійних питань у даній проблемі потребує подальших досліджень.

Основним завданням є дослідження соціально-психологічних аспектів діяльності менеджера в процесі управління персоналом.

Динамічні зміни в суспільстві спричинили зміну поглядів щодо вимог до професійних якостей менеджерів організацій. Цифрова революція змінила способи нашого мислення і діяльності. Досить швидко стало зрозуміло, що накопичені знання, навички, а особливо якість інтерперсональних і суспільних комунікацій у наш час вже не відповідають вимогам сучасності, в зв'язку з чим менеджерам необхідно необхідністю переглянути та вдосконалити наявні компетенції. Вимоги, які пред'являються до менеджерів, вимагають розвиток їхніх управлінських, особистих і соціальних компетенцій[3, с.203].

Враховуючи специфіку роботи менеджера можна виокремити саме такі компоненти лідерських властивостей, із визначенням в них ознак, що забезпечують ефективну роботу менеджера в організації. Їх умовно можна розподілити на такі підгрупи (рис. 1):

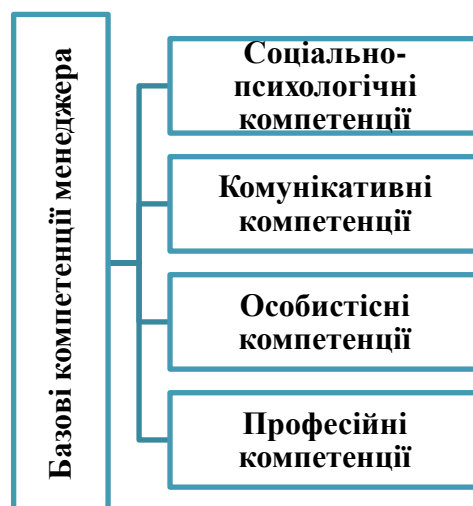


Рис. 1. Структура базових компетенцій сучасного менеджера

До соціально психологічних компетенцій можна віднести такі індикатори поведінки: здатність конструктивно вирішувати конфлікти; вміння відстоювати

власну думку, уникаючи напруженості в команді; здатність підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат, уміння мотивувати до дій. Комунікативні компетенції включають в себе вміння вислухати співрозмовника; вміння ефективно використовувати засоби комунікації, вміння конструктивно подавати інформацію та навички самопрезентації. Наступний блок компетенцій – особистісні. До них належать: працьовитість, відповідальність, ентузіазм, дисциплінованість. Професійні компетенції визначають готовність і можливість менеджера на основі спеціальних (професійних) знань, вмінь та навичок ефективно виконувати безпосередні функціональні обов'язки. Серед найбільш значущих можна виділити здатність розробляти функціональні стратегії управління персоналом; здатність брати відповідальність за розвиток колективу, вміння йти на ризик.

Високий рівень соціальної компетентності менеджера сприяє повній реалізації потенціалу працівників організації, адже саме за таких умов можна очікувати на повагу, прийняття і відсутність дискримінації, чесність і відданість інтересам організації, дозволяючи людям реалізовувати свій потенціал [4, с. 159]. Соціальним компетенціям дуже важко навчитися, так як вони пов'язані з певною соціальною чутливістю, відкритістю до інших, здатністю ведення переговорів, співпереживанням, асертивністю, комунікаційними здібностями. Тому важливим є проходження соціально-психологічних тренінгів, завданням яких є забезпечити якісну підготовку менеджерів до реалізації соціально-психологічних аспектів управлінської діяльності, досягнення високої результативності у міжособистісному спілкуванні, вдосконалення вмінь формувати дієздатну команду за принципами корпоративної культури, всебічної реалізації особистісних конкурентних переваг лідера.

Розвиток соціальних компетенцій менеджера дає можливість розширити свій поведінковий репертуар, що дає більш широкі варіанти поведінки для їх застосування в різних професійних ситуаціях.[3, с. 210]

Досліджуючи соціальні компетенції менеджера, можна зазначити, що умовою його успішності є наявність у нього виняткових соціальних компетенцій, адже розвиток таких компетенцій може стати інвестиціями в професійний успіх та кар'єрне зростання.

Успішний менеджер володіє такими якостями:

1. Уміння формулювати власні цілі та окреслювати шляхи до їх реалізації.
2. Здатність до саморозвитку – передбачає не лише навчання, а й вміння використовувати здобуті знання у практиці.
3. Уміння враховувати специфіку управлінської праці – означає вміти правильно керувати підлеглими.
4. Здатність швидко приймати управлінські рішення.

5. Здатність адаптуватися до змін внутрішнього та зовнішнього середовища.

6. Організаторські якості. Вміння працювати в команді та правильно організовувати трудову діяльність персоналу.

7. Стресостійкість – вміння контролювати свій емоційний стан, здатність швидко відновлювати свої фізичні і душевні сили, критично оцінювати власну діяльність.

8. Уміння навчати інших. Кожен менеджер має сприяти підвищенню компетентності тих, ким він керує.

9. Уміння формувати колектив. Менеджер повинен створити сприятливий соціально-психологічний клімат, щоб працівники змогли комфортно працювати та ефективно виконувати свою діяльність.

10. Уміння управляти собою. Кожен менеджер має навчитися управляти собою і спілкуватися з собою як з унікальним і безцінним ресурсом.

11. Технічні навички. До них відносять вміння складати план роботи, правильно розподіляти обов'язки між працівниками.

12. Аналітичні навички. Менеджерам необхідна здатність мислити, тобто бачити організацію в цілому і розуміти взаємодію між її елементами.

Отже, успішним менеджером можна вважати людину, яка не тільки має належні знання з фаху (професіоналізм), а й володіє гнучким, самостійним, аналітичним і творчим мисленням (когнітивний компонент); методами регулювання психічних станів, подолання негативних емоцій та розуміння емоцій інших людей (емоційний компонент); ефективно взаємодіє із колективом (комунікативний компонент), знає та володіє технологією лідерської поведінки, має навичками роботи в команді (поведінковий компонент); знає свої індивідуально-психологічні властивості та розвиває відповідні психологічні якості (особистісний компонент).

Список використаних джерел:

1. Сергеев И.С. Как реализовать компетентностный подход на уроке и во внеурочной деятельности / И.С. Сергеев, В.И. Блинов. – М. : АРКТИ, 2007.

2. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток особистісних якостей менеджера». Практикум / [В.В.Завірюха, В.В.Сгадова, Л.В.Корват та ін.]; за заг. ред. В.В.Завірюхи. — К.: КНЕУ, 2011. — 185, [7] с.

3. Ткач Т.В. Соціальні компетенції менеджера/ Т.В. Ткач// Актуальні проблеми психології. – Т.7, вип.42.– с. 203-212.

4. BuchananD., NuczynskiA. (1991). Organizational Behaviour: An Introductory Text (3rd ed.). Hemel Hempstead, UK: Prentice Hall.