

УДК: 159.923.2

## ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Спис Станіслав, здобувач вищої освіти МЕН 1/1 (mag)  
Миколаївський національний аграрний університет  
Науковий керівник - к.п.н., доцент Веліховська А.Б.

*В статті проаналізовані психологічні функції та навички управління персоналом для керівника, визначені основні поради щодо створення колективу, індивідуальні особливості особистості людини та основні якості успішного керівника*

*The article analyzes the psychological functions and skills of personnel management for the manager, identifies the basic tips for creating a team, individual characteristics of a person's personality and basic qualities of a successful leader*

Радикальні перетворення, які необхідно здійснити на шляху становлення нової української державності, висувають підвищені вимоги до керівників, їхнього рівня підготовки й особистих якостей, вимагають сутнісних змін у соціально-психологічному портреті сучасного керівника в системі державного управління.

Проблема правильної та раціональної організації власної трудової діяльності, ефективного використання та економії часу особливо актуальна для менеджерів, керівників, бізнесменів, яким щоденно доводиться вирішувати безліч різноманітних питань. Тобто у сучасних умовах як менеджеру, так і фахівцю будь-якого профілю, важливо уміти працювати в умовах дефіциту часу, як одного з найцінніших ресурсів. Одночасно з цим час є тим критерієм, який визначає ефективність використання інших ресурсів: фінансових, матеріальних, фізичних та духовних.

Винятковість і необхідність керівника в умовах колективної організації праці прослідковується у всі періоди, при будь-якому способі виробництва. Така людина повинна володіти якостями, які диктує час, і, крім того, вміти об'єктивно оцінити їх в підлеглих [1].

Про роль керівника в успіху організації написано чимало робіт. Вивченням цієї проблеми займалися як вітчизняні, так і зарубіжні вчені, серед них: К. Боулдінг, С.Чейз, А. Г. Здравомислов, І. Кузьменков, М. Стародубська, А. Чернов, Д. Гуганова, Д. Ольшанський та інші.

Науковою розробкою цієї проблеми займаються як вітчизняні, так і зарубіжні фахівці. Значний масив наукової літератури, в якій певною мірою розглянуто імідж керівника, можна умовно згрупувати за певними напрямками. Над розкриттям психологічних особливостей керівника, дослідженням процесів міжособистого сприймання та становлення іміджу керівника працюють як вітчизняні, так і зарубіжні вчені. Серед вітчизняних науковців можна назвати О. Бодальова, Р. Кричевського, Н. Любимову, Є. Соловійова, а серед зарубіжних – Л. Браун, М. Вудкока, Д. Френсіс, Д. Фрасера та інших [2].

Метою статті є визначення психологічних функцій керівника та його індивідуальних особливостей в роботі з персоналом.

Керувати персоналом – насамперед означає приймати роботу, виконану іншими, і впливати на перебіг її виконання. Працівникові, який традиційно виконував певну роботу в організації, дуже важко пристосуватися до ролі керівника. Крім того, витрачаючи багато часу на виконання іншої роботи, менеджер може завдати значної шкоди своїй організації.

*Керівник та його особисті якості.* Керівник – це, насамперед, людина, яка офіційно уповноважена управляти колективом підприємства та організувати всю його діяльність. Керівник несе юридичну відповідальність за функціонування всього підприємства. Він повинен володіти такими діловими і особистісними якостями, які допоможуть йому успішно вирішувати проблеми будь-якої складності.

Основними його завданнями є: спрямувати діяльність як усього колективу, так і кожного співробітника окремо, в потрібному напрямку; створити такі умови праці, щоб робота виконувалася найкращим чином; контролювати весь процес виконання поставленого завдання [3].

Якості керівника включають: індивідуальні особливості особистості людини, його темперамент і характер, особливості пам'яті, професійний досвід, теоретичне і практичне мислення, інтелект, стресостійкість.

Індивідуальні особливості особистості людини. Оскільки головною особливістю керівної роботи є величезний обсяг інформації, то здатність її сприймати і переробляти є невід'ємною складовою особистості керівника. Інформація надходить різноманітна. Це дані про співробітників підприємства, нові технології, постачальники, стан ринку, майбутні прогнози, поточні внутрішні процеси і багато іншого. Важливо, щоб керівник міг охопити всю інформацію в цілому, також зміг виокремити і побачити необхідні деталі, осмислити і систематизувати отриману інформацію. Все це є особливостями сприйняття людини, а також уваги, професійної спостережливості, логічного і аналітичного мислення.

Темперамент. Якості хорошого керівника безпосередньо залежать від її темпераменту. Так, управлінець холерик – здатний прекрасно ладити з людьми, відрізняється ініціативністю, жвавістю розуму, рішучістю. Але його схильність до авантюри може поставити під загрозу всю роботу підприємства. Лідер з темпераментом сангвініка – діловитий, енергійний, товариський і чуйний. Він має високу працездатність, але ненавидить копітку праці. Тому, якщо він втратить інтерес до роботи, то її якість теж постраждає. Керівник – флегматик

не здатний проявляти свої емоції, але його працездатність феноменальна. Якщо голова колективу – меланхолік, то йому не можна перевтомлюватися. Він дуже чутливий до критики, недовірливий і нетовариський.

Особливості пам'яті. Пам'ять керівника повинна насамперед відповідати вимогам управлінської діяльності. Для ефективної роботи лідер повинен бути здатний не тільки охопити великий обсяг інформації, але зберегти його в пам'яті довгий час, вміти виділити головне і зв'язати воєдино різнобічні факти, бути здатним швидко згадати необхідну інформацію в потрібний час, легко переключатися з одного завдання на інше.

Професійний досвід. Професійний досвід керівника формується на основі всієї його діяльності та особистому житті. Все, що коли-небудь робила людина, назавжди зберігається в його пам'яті. Також всі свої дії так чи інакше людина оцінює як хороший чи поганий досвід, надаючи їм емоційне забарвлення, потім систематизує і впорядковує. Таким чином, при виникненні специфічної ситуації керівник здатний витягти зі своєї пам'яті і вибрати потрібний спосіб поведінки для вирішення управлінської проблеми.

Теоретичне та практичне мислення. Завдяки теоретичному мисленню керівник здатний розробляти тактику і стратегію управління підприємством, а за допомогою практичного мислення він здійснить всі свої плани.

Інтелект. Коли говорять про інтелект людини, то мають на увазі всі його особисті і загальні пізнавальні здібності в сукупності. Дуже часто такі здібності залежать від особливостей його особистих психічних пізнавальних процесів - пам'яті, мислення, сприйняття та інших. Також якості керівника повинні включати креативний підхід до вирішення нестандартних ситуацій, хорошу здатність до навчання, активність. Керівник з високим рівнем інтелекту володіє гнучкою поведінкою, тобто здатний змінювати свої погляди в разі необхідності, адекватно сприймає все нове.

Стресостійкість. Для керівника стресові ситуації – це невід'ємна частина його роботи. Величезні інформаційні перевантаження, а також велика відповідальність є основними причинами стресу. Негативний вплив роблять відсутність часу на вирішення проблем і конфліктні ситуації в колективі. Постійний стрес здатний спровокувати невроз, що, в свою чергу, веде до більш серйозних наслідків. Таким чином, стресостійкість – це та якість, якою керівник просто зобов'язаний володіти.

#### Список використаних джерел

1. Курепін В.М. Механізм управління екологічною безпекою об'єктами господарювання на засадах маркетингу, уклад. В.М. Курепін, В.С. Іваненко // Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання: національні, глобалізаційні, євроінтеграційні аспекти : матеріали IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 20-21 листопада 2019р. – Миколаїв : МНАУ, 2019. – С. 169 – 172.

URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6411> (дата звернення 8.02.2020).

2. Грішнова О.А., Наумова О.О. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. - Т 2. Управління персоналом в організаціях / Грішнова О.А., Наумова О.О. / – К.: КНЕУ– 2005. – 435 с.

3. Економіка підприємства.: Підручник / За заг.ред. С.Ф.Покропивного – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ – 2005. – 528 с.

4. Курепін В.М. Психолого-педагогічні методи формування креативного мислення в майбутніх інженерів-педагогів, уклад. В.М. Курепін, В.С. Іваненко // Осінні наукові читання : матеріали XXIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, секція № 10. Педагогічні науки, м. Тернопіль, 27 листопада 2019 р. - Тернопіль : ГО «Наука та освіта без кордонів», 2019.

URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6416> (дата звернення 8.02.2020).

5. Палеха Ю.І., Кудін В.О. Культура управління та підприємництва: Навчально-методичний посібник./ Ю.І. Палеха, В.О. Кудін – К.: МАУП, – 1998. – 96 с.

6. Боровский А.Б.. Система методов профессиональной ориентации. Методики профориентационной работы (приложения): Учеб-метод. Пособие / Боровский А.Б., Пототенко Т.М., Щекин Г.В./ – К.: МЗУУП – 1993. – 278с.

7. Воробйов Є. М. Економічна теорія / Воробйов Є. М /– К.: Корвін – 2003. – 703 с.