

Менеджер нового покоління - психологічні та професійні складові успіху

Марина Кармінська-Бєлоброва

доцент кафедри менеджменту, к.н, з держ. упр.,
Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків, Україна,
e-mail: marinabelobrova@gmail.com,
ORCID: 0000-0001-7978-866X

Аніта Бєлоброва

студентка I курсу, спеціальність 073 «Менеджмент»,
Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків, Україна,
e-mail: anitabelobrova@gmail.com,
ORCID: 0009-0004-6323-2615

У контексті стрімкого розвитку соціальних та економічних процесів у суспільстві зростає кількість вимог до особистості працівника, особливо в професійному плані. Значення прийнятих рішень у рамках професійної діяльності набуває дедалі більшої ваги.

Під впливом глобальної фінансової нестабільності в нашій країні виникає нагальна потреба у фахівцях з високим рівнем кваліфікації, зокрема – у керівниках та управлінцях різних рівнів.

На сучасному етапі до менеджерів висувається широкий спектр вимог, які охоплюють як професійні вміння та навички, так і особисті риси. Від здатності керівника ефективно спілкуватися з працівниками, розуміти психологічний стан колективу та індивідуальні риси кожного члена команди залежить успішність як його особистої діяльності, так і всього трудового колективу. Саме тому останнім часом увага дослідників прикута до аналізу особистісних характеристик управлінців та їх психологічного профілю. Попри це, багато вчених і досі не дійшли згоди щодо методів виявлення та оцінки таких якостей. Серед основних вимог до особи керівника можна виокремити наступні:

- здатність збирати, аналізувати й застосовувати інформацію: йдеться про обробку фактів, статистичних матеріалів, роботу з документацією, вивчення експертних висновків і самостійне дослідження, що допомагає глибше зрозуміти суть проблематики;
- досвід конструктивного міжособистісного спілкування з різними категоріями людей;
- наявність відповідного соціального статусу, що підтверджується загальноновизнаними критеріями (посада, нагороди, почесні звання), або ж авторитет, підкріплений формальними повноваженнями;
- авторитет серед працівників, рівень якого може бути різним. Чим вищий соціально-професійний авторитет керівника, тим вище рівень його впливу загалом. До засобів, які посилюють управлінську позицію, належать також інші ресурси: фінанси, просторові можливості, часові резерви, кількість прихильників, соціальні зв'язки, доступ до медіа, знання;

- наявність особистісної сили, яка в науковій літературі часто трактується як “харизма” – соціально-психологічна енергія, що виражається у таких якостях як інтелектуальна спроможність, вольова стійкість та інші характерологічні риси, значущі для виконання професійних обов’язків.

Фахівці визначають чотири головні завдання, які постають перед сучасним менеджером: зробити свою професійну діяльність привабливою; сформувати зацікавленість у професійній сфері серед підлеглих; досягти результативності в роботі колективу; забезпечити гармонійне поєднання кар’єри з особистим життям та родиною [1].

Сучасна наука про управління значну увагу приділяє вивченню відмінностей між ефективним та неуспішним керівником. Ретельний аналіз дозволяє виділити основні компоненти успішного менеджменту, які включають: задоволення від праці, інноваційні підходи до взаємодії з людьми, креативність, а також належну професійну підготовку.

Першим важливим чинником є задоволення від професійної діяльності. Це безпосередньо пов’язано з першою метою менеджера – зробити свою роботу цікавою. Якщо управлінська праця викликає втому чи роздратування, слід серйозно замислитися про зміну професійного напрямку. Так, американський підприємець Арманд Хаммер наголошував: “Бізнес для мене — це не засіб збагачення, а джерело задоволення від нестандартних задач.” Інтерес до професійної діяльності не виникає автоматично — він формується через зусилля та свідомий підхід. Існує думка: "Подобається те, що вдається". Тож професійний розвиток має йти паралельно з внутрішнім мотиваційним зростанням. У такому поєднанні вони взаємно підсилюють один одного [2].

Другим чинником виступає вміння працювати з людьми, що відповідає другій задачі керівника. Це складне та багатогранне вміння. Ще з часів становлення наукової організації праці було зрозуміло, що керувати машинами значно простіше, ніж людьми. Сьогодні ж розроблено чимало сучасних стратегій управління персоналом, таких як командний стиль керівництва, розвиток неформального лідерства, укріплення корпоративної культури, створення сприятливого психологічного середовища, новітні методи мотивації тощо.

Третім елементом успіху є креативність. Вона стосується третьої задачі — забезпечення ефективності діяльності. Це означає здатність нестандартно вирішувати управлінські питання, мати стратегічне мислення, готовність до обґрунтованого ризику. Саме ці якості дають змогу забезпечити стабільну результативність як в межах окремого підрозділу, так і цілої організації.

Четвертим, але не менш важливим чинником є наявність професійних знань. Це свідчить про вагомість теоретичної та практичної обізнаності в галузі управління. Оскільки управлінська діяльність постійно ускладнюється, теорія менеджменту також динамічно розвивається, забезпечуючи відповіді на складні практичні питання.

Отже, сучасний управлінець має бути носієм таких особистісних рис, як високий рівень відповідальності, сумлінність, самовладання та наполегливість —

усе це компоненти волевільної саморегуляції. Крім того, здатність до самокерівництва й усвідомлення власної цінності вказують на адекватне самоусвідомлення та зріле ставлення до себе.

Ключові слова: лідерські якості, управлінська ефективність, професійна самореалізація, психологічна компетентність, кадровий потенціал.

Список використаних джерел

1. Пантелєєв М.С. Принципи побудови системи управління персоналом підприємства / М.С. Пантелєєв, Н.М. Шматько, А.В. Волощенко // Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2014» : тр. 10-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 2-4 грудня 2014 р. – Харків : НТУ «ХПІ», 2014. – С. 311-314
2. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами/ Л. Лазаренко. // Персонал. - 2009. - №1. - С. 53-57.