

СЕКЦІЯ 4. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ, РЕГІОНІВ, ПІДПРИЄМСТВ ТА БІЗНЕСУ

Розвиток психологічної компетентності керівників організацій

Сингаївська І. В.

*кандидат психологічних наук, професор, директор ННІ психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: irinas@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0001-6802-0081*

Наразі й державні, і бізнес-організації потребують підготовлених високопрофесійних фахівців, особливо управлінського складу. Від знань та компетентності керівника, в тому числі й психологічних, залежать якість діяльності організації, значущість її досягнень. Керівник повинен бути здатним приймати нові сміливі рішення, творчо вирішувати проблеми колективу, підвищувати його добробут. Проблему розвитку психологічної компетентності керівників можна розв'язати у процесі підвищення кваліфікації.

Під психологічною компетентністю особистості ми розуміємо наявність необхідних психологічних знань, умінь і навичок. Психологічна компетентність керівника є важливою складовою його професійної успішності, що в свою чергу сприяє успіху функціонування організації [1].

Головною метою розвитку психологічної компетентності керівника є процес усвідомлення ним можливостей своєї особистості, усвідомлення своїх взаємостосунків з оточуючими людьми, формування здатності їх розвивати, поліпшувати, конструктивно впливати на людей.

Структура психологічної компетентності керівника організації включає взаємопов'язані та взаємозумовлені компоненти:

- когнітивний компонент-сукупність психологічних знань, необхідних для конструктивної управлінської взаємодії: знання про особливості особистості колег, їх потреби; знання про власні бажання, прагнення, потреби, домагання, розуміння власних можливостей;
- операційний компонент-сукупність умінь та навичок, які забезпечують успіх управлінської діяльності: вміння долати стереотипи негативного самосприйняття та сприйняття інших людей; вміння викликати симпатію в колективі, встановлювати позитивні міжособистісні стосунки; впливати на людей, мотивуючи їх до успішної діяльності;
- мотиваційний компонент-активне прагнення керівника до самовдосконалення, до підвищення власної управлінської компетентності, до особистісного зростання. Згідно з дослідженнями в галузі управлінської психології, зміст цього компоненту розуміється через самоактуалізацію.

Розвиваючи названі компоненти психологічної компетентності, керівник зможе стимулювати власне особистісне зростання, вдосконалювати себе, гармонізувати свою взаємодію з оточуючим світом і людьми-колегами, підлеглими, а також взаємодію очолюваної організації чи підрозділу з іншими суспільними інститутами.

Розвиток психологічної компетентності керівників може здійснюватись за 4 тематичними напрямками:

1. Психологія лідерства та особистості керівника.
2. Психологія мотивації.
3. Психологія ділового та управлінського спілкування.
4. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі організації [2].

Так, у першому тематичному напрямі-«Психологія лідерства та особистості керівника»-детально розглядаються поняття керівництва та лідерства, їх спільні та відмінні ознаки. Аналізуються теорії лідерства (особистісна, поведінкова, ситуаційна), розглядаються психологічні дослідження щодо необхідних для лідера та успішного керівника якостей особистості, зокрема-дослідження Антоніо Менегетті [3].

Другий тематичний напрям-«Психологія мотивації»-присвячено поняттю мотивації. Керівники оволодівають знаннями про особливості та прийоми мотивації працівників організації, а також, що не менш важливо,-досліджують прийоми власної мотивації, тобто самомотивації [4].

Третій тематичний напрям-«Психологія ділового та управлінського спілкування»-озброює керівників знаннями про особливості, структуру, види спілкування; про ефекти сприйняття особистості іншої людини; про чинники, що викликають помилки при оцінці особистості; про особливості та прийоми формування атракції; про вербальну та невербальну сторони спілкування тощо.

Четвертий тематичний напрям-«Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі організації»-систематизує знання керівників про зміст та особливості соціально-психологічного клімату в колективі; про суб'єктивні та об'єктивні ознаки сприятливого клімату; про чинники макро- та мікросередовища, що впливають на соціально-психологічний клімат в колективі організації.

Розвитку операційного та мотиваційного компонентів психологічної компетентності та зростанню особистості керівника допомагає активне психологічне навчання. Основною формою такого навчання під час підвищення кваліфікації є психологічний тренінг, в межах якого використовуються різноманітні психологічні методи та прийоми: вправи на само- та взаємоаналіз, «мозкові атаки», дискусії, ділові та рольові ігри, аналіз ситуацій діяльності організації, створення та презентація групових проектів [5].

Активні методи навчання на сьогодні є пріоритетними в системі підвищення кваліфікації керівних кадрів, оскільки вони дозволяють в короткий термін передати досить великий обсяг знань, забезпечити високий рівень оволодіння навчальним матеріалом та його практичне закріплення. Перевага психологічного тренінгу полягає ще і в цілеспрямованому використанні групової динаміки, тобто всієї сукупності стосунків та взаємодій, що виникають між учасниками групи, включаючи викладача, з метою навчання та психокорекції.

Як результат розвитку психологічної компетентності керівника організації вдається виробити чи вдосконалити такі групи якостей:

- вміння розумітися в людях: здатність швидко і вірно оцінити їх психологічні особливості, сильні та слабкі сторони; розуміти їх настрій, думки, почуття; розподіляти доручення відповідно до інтересів і можливостей кожного;
- морально-комунікативні якості: доброзичливість, повага до інших, емпатія, вміння помічати в людях позитивне, справедливість, такт, доступність, комунікабельність тощо;
- лідерські якості: вміння переконувати, повести за собою, активність, самостійність,

сміливість, підприємливість;

- вміння спиратися на колектив: рахуватися з думкою колективу, прислухатися до людей, розвивати їх ініціативу, формувати спільні завдання.

Наявність цих якостей особистості робить керівника привабливим, зрозумілим людям, закріплює його статус в системі міжособистісних стосунків, сприяє професійному та особистісному зростанню.

Успішність розвитку психологічної компетентності керівника організації залежить від багатьох чинників. Одним з найважливіших чинників є прагнення самого керівника до особистісного зростання, самовдосконалення, його активність, відкритість, бажання оптимізувати власну психологічну компетентність.

Список використаних джерел

1. Сингаївська І. В. Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності особистості. *Актуальні проблеми психології* : зб. наукових праць. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. К.: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2014. Вип. 41. С. 168–176.
2. Сингаївська І. В. Зростання психологічної компетентності керівника освітньої організації у процесі підвищення кваліфікації. *Актуальні проблеми психології. Т.1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Ч. 24. К.: Вид-во «А.С.К.», 2009. С. 87–91.*
3. Бондарчук О. І. Особливості взаємозв'язку організаційного розвитку та особистісного розвитку керівників освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології. Вип. 29. 2010. С. 3–8.*
4. Занюк С. Психология мотивации.-К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2002.-352 с.
5. Карамушка Л. М. Психология управления: Навч. посібник.-К.: Міленіум, 2003.-344 с.