

Шаламай А.Б.

студентка;

Пахомов В.М.

*кандидат філологічних наук, доцент,
Івано-Франківський національний
технічний університет нафти й газу*

ВРАХУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА У ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ

Загально прийнято, що єдиного визначення поняття «людський фактор» немає, є його різні трактування у різноманітних галузях людського співжиття.

Зміст прикметника «людський» лежить на поверхні розуміння, тому його тлумачити не будемо. Однак слово «фактор» потребує певної уваги, бо воно іншомовне і не завжди сприймається однозначно. **Фактор** (лат. factor – «той, що робить, чинить», від *facere* – «діяти», «виробляти», «примножувати») – 1) чинник; умова, рушійна сила, причина якого-небудь явища, процесу; 2) *заст.* посередник, дрібний комісіонер [6, с. 923].

Ще Теренцій (**Публій Теренцій Афр**; 195 – 159 до н. е.) – давньоримський письменник, комедіограф вважав: «DUO CUM FACIUNT IDEM, NON EST IDEM – Коли двоє роблять те саме, то це не те саме» [6, с. 1000]. Іншими словами: одна робота, а наслідки різні.

Людський фактор та його врахування у процесі управлінської діяльності були предметом вивчення таких науковців як В.Д. Грибов і Г.В. Кисляков, І.І. Новаківський, Ю.Є. Петруня, Ж.Т. Тошинко та ін.

Безсумнівно, що центром усіх сучасних концепцій управління залишається людина. Розвиток і поширення концепцій управління людськими ресурсами перетворюється у важливу тенденцію, яка знаходиться у взаємозв'язку з іншими розділами менеджменту [3].

Всі цілі менеджменту ставляться і досягаються людьми, що мають необхідні професійні навички, кваліфікацію і особистісні здібності.

Особистість – це суб'єкт активної свідомої діяльності, що володіє сукупністю соціально значущих здібностей [1], якими є **спрямованість, здібності, темперамент.**

Спрямованість – стійка орієнтація людини, її поведінки, мотивів, інтересів незалежно від конкретної ситуації. Виділяють такі цілі

спрямованої особи: 1) Взаємодіяти з іншими людьми, брати участь у спільній діяльності (орієнтація на оточення). 2) Вирішувати поставлене завдання (досягнення мети, власної чи заданої). 3) У першу чергу отримувати особисту вигоду, урядити власні проблеми, домагатися успіху (спрямованість на себе).

Здібності розглядаються як сукупність індивідуальних рис людини і схильностей, які необхідні для виконання того чи іншого виду діяльності і дозволяють домогтися успіху. Здібності характеризуються швидкістю сприйняття та засвоєння знань і навичок. Здібності диференціюють на **фізичні** та **психологічні**, які теж поділяють на **механічні** та **координатійні**. Психологічні поділяються на **загальні**, **елементарні приватні**, **складні приватні** (*професійні, спеціальні*) [1].

Темперамент – це сукупність психічних властивостей людини, що визначають форму поведінки: емоційність, врівноваженість або неврівноваженість, рухливість або інертність, активність чи пасивність, силу почуттів. Певною мірою темперамент впливає на характер, стиль роботи, стосунки з оточуючими. Загальноприйняті види темпераменту: **сангвініки, холерики, флегматики та меланхоліки**.

Управління – цілеспрямований вплив людини на об'єкт, процес, систему та на людей, які беруть у них участь з метою спрямування діяльності в потрібному напрямі для отримання бажаних результатів [2, с. 28]. Поняття «стиль управління» можна визначити як почерк керівника. У науковій практиці вивчення стилю управління існують багато концепцій, у рамках яких приділяється увага різним аспектам поведінки керівника, і в залежності від того, на якому параметрі робиться акцент, по-іншому трактується і стиль управління.

Першою теорією, у рамках якої була зроблена спроба наукової систематизації знань і трактувань стилю управління, була концепція особистісних рис, або теорія «великих людей», що з'явилася в кінці XIX ст., в основі якої лежить розуміння того, що успішного керівника відрізняє певний набір деяких промовистих характеристик, особистісних якостей. Дослідники виділяють вісім можливих кластерів рис, притаманних ефективному керівникові [7]: **професійні; функціональні; соціальні; психологічні; інтелектуальні; вольові; вроджені; аксіологічні**.

Класифікувати можна не лише риси, притаманні керівникові, а й **стилі прийняття ним рішень**. До таких стилів належать [4, с. 26]: **інертний; обережний; врівноважений; ризикований та імпульсивний**,

назви яких самі говорять про характер, ділові якості та творчу активність управлінця.

Людський фактор має якісні і кількісні характеристики і може стосуватися різних рівнів: окремого працівника, підприємства, країни. Кожна кризова ситуація супроводжується негативними явищами, причинами яких можуть бути поряд з об'єктивними і вади людського фактора.

Для апробації опрацьованого теоретичного матеріалу нами було проведене скромне дослідження (анкетування, опитування, інтерв'ювання, спостереження) серед студентів академічної групи. Якщо розглядати кожного студента як потенційного управлінця, то студентів у групі можна поділити за типами темпераменту так: серед них 19% – холерики, 25% – флегматики, 31% – сангвініки та 25% – меланхоліки. За стилями прийняття рішення у групі теж присутні представники усіх їх видів, а саме: 12% студентів групи приймають рішення обережно, 19% – інертно, 19% – урівноважено, 6% – ризиковано, 19% – імпульсивно. У ході дослідження було виявлено невтішний результат: 25% студентів групи (четверта частина) ніколи не приймає рішення самостійно.

Послугуючись «Найточнішим тестом особистості» [5], також було проведено опитування серед студентів групи, яке дало такі результати:

– **Одухотворені** (мають найбагатший внутрішній світ; прагнуть до досконалості, бажають все поліпшити; у відносинах з людьми відчують труднощі, часто віддаляють оточуючих, демонструючи незалежність; вміють розставляти пріоритети, довіряють своїй інтуїції) становлять 13%.

– **Радники** (легко визначають настрої та приховані таланти, до них часто звертаються за порадою; не перестають вчитися протягом усього життя, вважаючи саморозвиток одним з основних пріоритетів) – 13%.

– **Політики** (визначають можливості оточуючих і нерідко використовують це з метою маніпуляції; у спілкуванні керуються в першу чергу власними інтересами; прагнуть справити враження; не люблять даремно втрачати час; очікують швидких результатів) – 6%.

– **Управлінці** (практичні, люблять порядок, планування і займатись організацією; переконують оточуючих у своїй правоті і схиляють до власної точки зору; тверезо дивляться на життя і довіряють насамперед фактам; відкриті для спілкування та нових знайомств) – 6%.

– **Композитори** (знаходять радість у простих речах, спокійно переносять рутину і одноманітність; люблять відчувати себе потрібними, а

тому завжди допомагають іншим людям, однак ніколи не порушують їх особистий простір; не переносять конфліктних ситуацій; практичні, турботливі, надійні і вірні; не намагаються керувати і маніпулювати) – 6%.

– **Чемпіони** (енергійні та допитливі; поєднують риси як екстраверта, так й інтроверта; здатні співпереживати і давати слухні поради; володіють розвинутою фантазією і високим рівнем інтелекту; здатні зберігати баланс навіть при постійній зміні обставин) – 18%.

– **Цілителі** (ставлять на перше місце внутрішню гармонію, згоду з самим собою; здатні інтуїтивно прогнозувати події і непогано розбираються в людях; намагаються добре виглядати в будь-яких обставинах; часто втрачають відчуття часу і реальності) – 13%.

– **Умільці** (мають технічний склад розуму і люблять працювати руками; не поспішають з прийняттям рішень, однак завжди вкладаються в терміни; пізнають світ через відчуття, їх погляди об'єктивні та конкретні) – 13%.

– **Винахідники** (генератори ідей, перебувають у процесі безперервного

створення чогось нового; швидко адаптуються в незвичних умовах, з легкістю освоюють різні методи роботи; часто змінюють професійні сфери і хобі, стають новаторами та першопрохідцями) – 6%.

– **Захисники** (не терплять фальші та награності у стосунках, одразу виділяють «чужих» і «своїх»; акуратні в словах та вчинках; добродушні та турботливі; бачать вищу мету в тому, щоб допомагати іншим та робити їх щасливими) – 6%.

Результати нашого дослідження вражають і тим, що в невеликій студентській групі такі різні типи.

Нами також підмічено, що досліджень стосовно значення і врахування людського фактора в управлінні мало. У понятті «людський фактор» дещо переоцінюються соціально набуті риси людини і недооцінюються генетичні, спадкові. Науковці нерідко зводять проблеми, що стосуються людського фактора до суто екстремальних, немов забуваючи, що управлінське рішення стосується набагато більшої кількості людей, ніж управління найпотужнішим транспортним засобом. Варто також, щоб усі види психології, а не лише практична наблизилися до проблем управління, менеджменту.

Список використаних джерел:

1. Грибов В. Д., Кисляков Г. В. Основы управленческой деятельности [Електронний ресурс] / В. Д. Грибов. – Москва: Юрайт, 2018. – 335 с. – Режим доступу: https://stud.com.ua/42581/menedzhment/osnovi_upravlinskoyi_diyalnosti.
2. Менеджмент: навч. посібник / за заг. ред. Г. О. Дорошенко. – Харків: ВСВ-Принт, 2015. – 300 с.
3. Новаківський І. І. Вплив людського фактора на удосконалення управління підприємствами в умовах інформатизації [Електронний ресурс] / І. І. Новаківський // Вісник Національного університету «Львівська політехніка», 2001. – № 436. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/9653/1/17.pdf>
4. Прийняття управлінських рішень : навчальний посібник / Ю. Є. Петруня та ін.; за ред. Ю. Є. Петруні. – Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2015. – 209 с.
5. Самый точный тест личности из 4 вопросов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.adme.ru/svoboda-psihologiya/samyj-korotkij-i-chestnyj-test-lichnosti-1601665/>
6. Словник іншомовних слів: 23 000 слів та термінологічних словосполучень / Уклад. Л. О. Пустовіт та ін. – К.: Довіра, 2000. – 1018 с.
7. Тощенко Ж. Т. Социология управления [Електронний ресурс]: учебник / Ж. Т. Тощенко. – Москва: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – 300 с. – Режим доступу: https://stud.com.ua/55265/sotsiologiya/sotsiologiya_upravlinnya

Юрченко В.В.

*здобувач ступеня доктора філософії,
Національна академія внутрішніх справ;
прокурор Липовецького відділу
Немирівської місцевої прокуратури
Вінницької області*

ПСИХОЛОГІЯ ПРОВЕДЕННЯ ОГЛЯДУ МІСЦЯ ПОДІЇ ПІД ЧАС ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ

Частиною 1 статті 237 КПК України встановлено, що з метою виявлення та фіксації відомостей щодо обставин вчинення кримінального правопорушення слідчий, прокурор проводять огляд місцевості, приміщення, речей та документів [1].