

Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології / [ред. кол.: С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2009. – Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Ч. 24 / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, 2009. – С. 196-208.

5. Кихлер Э., Шорти А. Принятие решений в организациях // Психология труда и организационная психология / Пер. с нем. – Х. : изд-во «Гуманитарный центр», 2004. – Т. 4. – 160 с.

6. Кононенко Н. М. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічних колективах як чинник забезпечення конкурентоздатності освітніх організацій / Н. М. Кононенко // Психологічні умови розвитку конкурентоздатності організацій: тези IV міжнародної наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (25–27 червня 2009 року, м. Керч) / за наук. ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М. – К. : Видавництво «Інтерлінк», 2009. – С. 176-178.

7. Психологический словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – [2-е изд., испр. и доп.] – М.: Политиздат, 1990. – С. 292.

8. Серкіс Ж. В. Про організаційну культуру закладу освіти / Ж. В. Серкіс // Практична психологія та соціальна робота – № 9–10. – 2002. – С. 4-9.

9. Суручану І. А. Вплив особистісних характеристик керівника на ефективність управлінського спілкування / І. А. Суручану // Управління закладами середньої освіти: навч. посіб. / за ред. Л. М. Карамушки. – К., 2001. – С. 110-128.

10. Тополенко О. О. Психологічна готовність керівників до прийняття управлінських рішень / О. О. Тополенко // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка : зб. наук. праць. – К. : Політехніка, 2007. – № 3 (21), ч. 2. – С. 127-131.

Михальченко Н.В.

кандидат психологічних наук, доцент,

Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського

КАТЕГОРІЯ «СТАВЛЕННЯ» В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ ВЗАЄМОДІЇ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ МЕНЕДЖЕРА

Підготовка професійних менеджерів передбачає вивчення таких аспектів науки про управління як економічна культура, що має історичний генезис і відіграє певну роль у становленні окремої

особистості; фінансова підготовка, яка інтеріоризуючись особою в процесі професійної соціалізації, зумовлює формування певного економічного типу особистості; психологія управління, ділові комунікації, конфліктологія, психологія спілкування, особистості, тощо. Виклики сучасної цивілізації вимагають від керівника здатності до управлінської діяльності, володіння професійною компетентністю, що визначається, за В.І. Байденко, як система чинників, що дозволяє людині бути визнаною як такою, що володіє професійними знаннями, уміннями і навичками в певній сфері праці [1]; за І.Є. Чугуєвою – як складне індивідуально-професійне утворення, яке інтегрує в собі професійні теоретичні знання, практичні уміння, навички, особистісні цінності та якості, забезпечує кваліфіковане здійснення управлінської діяльності та свідомий вибір моделі поведінки [5]. В професійну компетентність входить здатність організовувати виробничий процес, здійснювати планування, мотивацію та контроль, приймати обґрунтовані рішення, володіти сучасним понятійним апаратом теорії управління, тощо. Згідно складності управлінської діяльності американські дослідники визначили до 350-и професійних та особистісних якостей менеджера, які б забезпечували ефективність управління!

Необхідність формування і розвитку управлінської компетентності у керівників зумовлено цілою низкою причин: зміною ціннісних орієнтацій в суспільстві (В. Татенко, І. Цушко, Л. Карамушка, О. Бондарчук, Н. Коломінський); неможливістю досягнення високих результатів диктаторськими засобами (В. Москаленко, Я. Шкурко, Ю. Ємельянов, Г. Щокін); підвищенням вимог до професійної підготовки менеджерів та рівня їх компетентності (О. Урбанович, Л. Орбан-Лембрик, Т. Зайчикова); ускладненням змісту і форми управлінської діяльності, збільшення об'єму професійної компетенції (В. Байденко, Е. Зеєр, І. Зимня, Л. Карамушка, Н. Коломінський); особливими умовами функціонування організації, високої відповідальності за результати власної управлінської діяльності (О. Бойко, П. Корчемний, О. Сафін, О. Урбанович, В. Ягупов). Як бачимо, мова йде про організаційну (адміністративну), стратегічну, експертно-консультативну, представницьку, комунікативно-регулюючу, інноваційну та інші функції.

Визначення функцій керівників дозволяє визначити і основні управлінські ролі, як набір дій, систему поведінки і відповідальності,

обумовлених діяльністю: керівника-наставника, лідера-модератора, проміжної (маргінальної) ланки, реципієнта інформації, представника фірми, особи, що керує ресурсами, підприємця, тощо. Всі ролі взаємозалежні і взаємодіють, мають на меті задоволення соціальних потреб керівників і в самореалізації, зокрема. Складність і змістовність управлінських функцій, специфіка управлінської діяльності, обумовлюють вимоги, що висувуються і до соціально-психологічної компетентності керівників в сучасних умовах.

Вимоги можуть бути об'єднані у три групи: професійні, ділові, особисті. Цілком впевнено можна сказати, що для успішного керівництва треба мати такі провідні особистісні якості як: бути сильною особистістю, уміти брати на себе відповідальність, бути авторитетом у своїй галузі. Професійні якості передбачають високий рівень освіти, практичного досвіду, компетентності у професії, ерудицію, глибоке знання своєї і суміжних сфер діяльності, прагнення до постійного самовдосконалення, критичного сприйняття і переосмислення навколишньої дійсності, пошук нових форм і методів роботи, тощо. Всі ці якості дозволяють визначити структурно-функціональну модель професійної культури особистості менеджера за такими компонентами: когнітивний, афективний та конативний, що є показниками відповідного смислу і ставлення (диспозиції) суб'єкта до діяльності. Важливими є професійні та особистісні якості: емоційність, відкритість стосовно колег і нової інформації, толерантність, оптимізм, креативність, спостережливість, критичність і аналітичність мислення, рефлексивність, відповідальність, комунікабельність, тощо. Окремо слід звернути увагу на комунікативний рівень підготовки менеджерів, тому що важливим є стиль передачі, зміст і значення інформації, яка передається, оскільки в будь-якому випадку кінцева мета управлінського спілкування – бути зрозумілим для інших. Налагодження адекватних взаємин з усіма співробітниками є хоча і складним, але необхідним і реально здійснюваним завданням.

Дослідники Х. Корнелиус, Ш. Фэйр, О. Винославська, В. Панасюк, А. Коваленко, М. Корнєв, Л. Тобіас, М. Малигіна, О. Бондарчук, Н. Коломінський, Л. Карамушка та практичний досвід свідчать, що вивченню стосунків підлеглих з керівниками та соціально-психологічному клімату організації слід приділяти велику увагу. Головна мета – становлення адекватного суб'єктивного ставлення особистості до справи, до інших та формування навичок

налагодження міжособистісних стосунків в організації. З цього приводу часто використовуються терміни «атитюд» (з *англ.*), «установка» або «ставлення» – психологічна установка, яка змушує людину відповідним чином реагувати на певний стимул.

Як стверджують О. Винославська та М. Малигіна, «Позитивна установка – позитивний результат; правильна установка – запланований результат» [2, с. 107]. Позитивне ставлення менеджера до справи, своєї організації, життя в цілому може стати цінним особистісним здобутком і вплинути на майбутнє. Позитивна установка сприяє енергійності та мотивованості, більш ефективній праці. Ставлення менеджера передається іншим: підлеглим подобається приємний керівник, оптимістичне спілкування робить справу цікавою, створюється позитивний настрій. Позитивне ставлення важливо і для професійного успіху у вертикальних та горизонтальних службових взаєминах, які можна відчутти тільки в психологічному плані.

Менеджер має загальне уявлення про справу, власне ставлення до неї, до персоналу. Виходячи з того, що переважає (негатив чи позитив) і формується ставлення. На «знак» ставлення впливає багато факторів: стан фізичного здоров'я, самооцінка, життєвий досвід, здатність та умови до самореалізації, коло друзів, родина, тощо. Позитивну установку слід формувати поступово, крок за кроком, і становище може змінитися на краще. Цей настрій слід постійно підтримувати [4].

Службові взаємини, на відміну від соціальних, мають свої особливості: в службовому оточенні немає вибору, службові взаємовідносини дуже важливі і співробітникам просто не можна їх ігнорувати. Найбільш важливим компонентом службових відносин менеджера в організації є стосунки з безпосередніми підлеглими і вищим керівництвом. Ставлення проявляється в діловому спілкуванні (усному і письмовому), за допомогою невербальних засобів – паралінгвістичних та екстралінгвістичних, які теж важливі.

Індивідуальні відмінності в ендопсихічній системі менеджерів, які зумовлюють можливості інтеріоризувати життєві та професійні цінності, позначаються на формах їх репрезентацій, визначають особливості управлінської культури особистості менеджера, визначають структуру диспозицій нормативного образу компетентності у відповідності з психологічними можливостями особи і формами реалізації цих можливостей.

Висновки. 1. Будь-яка культура імпліцитно несе в собі нормативний образ людини свого часу. Культура управління в менеджменті в соціально-психологічному ракурсі визначається психологічними властивостями особистості менеджера, що формуються в процесі управлінської діяльності, завдяки досвіду якого він набуває професійної компетентності.

2. Успішність управлінської діяльності поряд з іншими складовими компетентності (концептуальна, спеціальна, контекстуальна, праксеологічна, адаптивна, екстремальна, комунікативна, соціальна, інтегрована, індивідуальна) часто визначає ставлення менеджера до людей і до справи.

3. В ділових взаєминах норми моралі й етики мають стати провідними. Менеджеру слід виробити позитивну установку: своїх підлеглих і свою роботу слід полюбити. До кожної особистості слід ставитися з великою повагою і увагою. Ставлення керівника до підлеглих впливає на їхнє ставлення не лише до керівника, але й до справи.

4. Менеджер має бути зразком для учасників трудового процесу: думати, діяти, спілкуватися і поводити себе таким чином, щоб завоювати особисту повагу і справжній авторитет серед своїх підлеглих і вищого керівництва.

5. Під час професійної взаємодії доречно дотримуватися таких правил поведінки:

5.1. Позитивний настрій в поведінці має бути переважним станом, якщо не постійним; почуття гумору має проявлятися у вербальній і невербальній комунікації. Негативні емоції слід аналізувати та не проявляти відкрито.

5.2. Якщо і висловлювати компліменти, то робити це не двозначно: ніякої вибірковості і зауважень щодо національної чи статевої належності.

5.3. Слід адекватно оцінювати соціальний простір та встановлювати взаємовигідні стосунки (не за рахунок інших). Слід уміти домовлятися на умовах однакової вигоди.

5.4. Не слід довго пам'ятати образи, краще зразу ж відновлювати зіпсовані стосунки, не зважаючи на те, «хто був першим». Свої помилки треба визнавати зразу ж.

5.5. Під час спілкування: адекватна оцінка співрозмовника, здатність відшукати ціль бесіди, перехід на «зрозумілу» йому мову. До ділового спілкування слід ставитися відповідально, виконувати

обіцяне. Під час бесіди налаштуватися на одну модальність, говорити виважено, повідомляти іншим лише перевірені дані, уважно слухати, бути толерантним і чесним.

Список використаних джерел:

1. Байденко В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): методическое пособие / В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 114 с.
2. Винославська О.В., Малигіна М.П. Людські стосунки: Навчальний посібник. – К.: «КВІЦ», 2001. – 83 с.: – Бібліогр.: с. 80–81.
3. Корнелиус Х., Фэйр Ш. Выиграть может каждый: Практическое руководство по конфликтологии для предпринимателей. – Луганск.: «Глобус», 1999 – 200 с.
4. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент: Взгляд клини циста / Пер. с англ. А.И. Сотова. – М.: Независимая фирма «Класс», 1997 – 160 с. – (Библиотека психологи и психотерапии).
5. Чугуєва І.Є. Професійна успішність майбутніх фахівців в категоріях необхідного і достатнього // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського: збірник наукових праць / за ред. С.Д. Максименка, Н.О. Євдокимової. – Т. 2. – Вип. 9. – Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2012. – 286 с. – (Серія «Психологічні науки»).

Сняданко І.І.

*кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет «Львівська політехніка»*

ПРОБЛЕМНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД У ПСИХОЛОГІЧНОМУ КОНСУЛЬТУВАННІ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ У КОНТЕКСТІ ЇХ ПІДГОТОВКИ ДО МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Психологічне консультування є одним з популярних видів психологічної допомоги клієнту, при цьому клієнтом може виступати як одна людина так і колектив організації. Психологічне консультування є сферою практичної професійної діяльності