

В.В. Віннікова, канд. екон. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ФАХІВЦЯ З МЕНЕДЖМЕНТУ

Збільшення уваги до професійної підготовки особистості сучасного управлінця останніми роками в нашій країні обумовлені, перш за все, об'єктивною потребою в професійних менеджерах, яким в сучасних умовах жорсткої конкуренції доводиться вести боротьбу за частку ринку, здійснювати процес управління людськими ресурсами організації, формувати команду співробітників, піклуватися про імідж компанії.

У новій концепції управління людськими ресурсами головна увага звертається на людину як ключовий ресурс організації, на створення умов повної реалізації потенціалу і здібності до спільної ефективної роботи.

Центральною фігурою процесу управління людськими ресурсами організації стає сучасний менеджер. У даних умовах його головні завдання (разом з економічними) полягають в тому, щоб організувати управління персоналом, використовуючи чинники комунікативності, мотивації, лідерства. А також підтримувати відношення з членами організації як з активним людським ресурсом. Психологічно продумане управління внутрішніми процесами, пов'язаними з поведінкою персоналу, знімає всі проблеми продуктивності праці, випуску або продажу продукту, отримання доходів тощо.

Сучасний менеджер – це не тільки відмінний фахівець, ефективний керівник, організатор, але і дипломат, педагог, нарешті, психолог, що володіє способами психологічного пізнання і управління підлеглими. У зв'язку з цим вимоги до його професійної підготовки зросли і не обмежуються тільки знаннями, уміннями і навиками, необхідними в наочній області. Зростає необхідність в поглиблених знаннях з цілого ряду психологічних дисциплін: психології праці, загальної психології, вікової і педагогічної, соціальної психології, організаційної психології.

Високі вимоги і до професійно значущих якостей фахівця, включаючи наявність у нього психологічної готовності до управлінської професії, соціально-психологічної компетентності як здатності організувати ефективне спілкування підлеглими в системі ділових і особових відносин.

Існуючу традиційну систему психологічної підготовки майбутніх менеджерів в умовах ЗВО відрізняє формалізм, академізм, відірваність від життя, обмеженість в тимчасовому і змістовному плані, що є причинами низького рівня психологічної компетентності фахівців як результату психологічної підготовки, що проводиться у ЗВО.

Таким чином, задоволення потреби суспільства в менеджерах, що професійно управляють, і оптимально організована професійно-психологічна підготовка даних фахівців стає одним з найбільш актуальних завдань сучасної системи управління.

Не залишаються без уваги і проблеми психологічної підготовки менеджерів в системі вузівського навчання фахівців (Ж.Г. Гараніна, А.В. Євсєєв, І.С. Осадчий, Є.А. Грішина, С.Л. Жукова та ін.). Дані автори відзначають, що реальна практика навчання у ЗВО показує, що традиційну систему психологічної підготовки відрізняє формалізм, академізм, відірваність від життя, а також обмеженість в змістовному і тимчасовому плані. Це є причиною низького рівня соціально-психологічної компетентності відповідних фахівців. Не замовчується і проблема неготовності викладацького складу ЗВО до проведення активних методів навчання (соціально-психологічний тренінг, ролеві ігри, метод аналізу проблемних ситуацій, дискусія, метод творчих завдань та ін.).

На сьогодні проблеми психологічної підготовки менеджера як керівника залишаються актуальними, вимагають вирішення теоретичних і практичних питань ефективної організації і проведення даної підготовки в умовах ЗВО.

Психологічні аспекти професійної підготовки менеджерів і підвищення їх кваліфікації залишаються в центрі уваги. Тут особливе значення надається вдосконаленню стилів управління, спілкування, ухвалення рішень, мотивації трудової діяльності підлеглих тощо. Практично ще дуже мало зроблено в плані забезпечення фізичного і особливо психічного здоров'я менеджерів, у тому числі їх психологічній стійкості (стресостійкості). «Вихід» з професії (і не лише менеджерів), що припускає соціально-психологічну адаптацію до нових умов життя після закінчення професійної діяльності, – взагалі не досліджена проблема в психології.