ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІКИ І ПСИХОЛОГІЇ

Процик Назар
Науковий керівник – проф. Оксана Кікінежді

ДО ПРОБЛЕМИ ВПЛИВУ СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ

Будь-які поняття й уявлення про управління завжди видозмінюються з часом. І останні роки не є винятком, а особливо у період вторгнення російських військ на територію України. Бути хорошим менеджером в умовах сьогодення є надскладним, проте реальним завданням. Іде другий рік війни, яка змінює географічний, культурний, бізнесовий, демографічний і багато інших ландшафтів, а також управлінський, що потребує рішучих дій, а саме: прискорення прийняття управлінських рішень, гнучкості стилю керівництва, удосконалення комунікаційних процесів, забезпечення безпеки працівників, їхнього психічного та ментального здоров'я, підтримання їхнього ресурсу. Все це вимагає розроблення нових адаптованих до сучасних вимог інструментів управління персоналом і залежить від стилю керівництва.

Унікальність стилів керівництва розглядається з часів теоретико-польової концепції К. Левіна. Саме в той час сформувалися визначення трьох основних стилів управління: авторитарного, ліберального та демократичного [3, с. 44]. В сучасних умовах динамічного розвитку суспільства і науки, ця класифікація здається недовершеною та неповною, тому науковці почали вдаватись до детальних досліджень проблематики вибору того чи іншого стилю управління, в результаті яких почали з'являтись нові, набагато універсальніші класифікації. Вони, як правило, були засновані на використанні сучасних діагностичних методик.

Так, наприклад, американські вчені Р. Блейк і Д. Моутон стверджують, що управлінську діяльність можна поділити на дві складові: співпраця безпосередньо з людьми та, звичайно, контроль за виробничим процесом [1, с. 93].

Без сумніву, керівник повинен вміти переконувати підлеглих, щоб ті підтримали саме його позицію, а також, певним чином допомагали йому в реалізації його управлінських функцій. Вчені Б. Басс та Д. Баррет запропонували свою «Теорію співучасницького управління», яка якнайкраще доповнює і пояснює вищенаведені судження [5]. Згідно цієї теорії, ефективність управління персоналом може значно покращуватись саме в тому випадку, якщо підлеглі будуть максимально інтегрованими в процес прийняття тих чи інших управлінських рішень.

Японський науковець Т. Коно у своїй роботі «Стратегія і структура японських підприємств» виділив і проаналізував чотири типи управління персоналом: новаторсько-аналітичний; новаторсько-інтуїтивний; консервативно-аналітичний; консервативно-інтуїтивний.

На його думку, найбільш ефективним типом управління персоналом є новаторсько-аналітичний. Науковець дійшов висновку, що саме цей тип може забезпечити виживання організації в умовах невизначеності та жорсткої конкуренції на ринку. Обраний тип управління персоналом включає в себе наступні критерії поведінки управлінця: вірність організації; чіткість та ясність думок, планування оперативних та стратегічних цілей у взаємодії з підлеглими; енергійність та стресостійкість; сучасне мислення та інноваційність; креативність ідей та пропозицій; ризикованість у швидкому прийнятті рішень.

Людину, яка поєднує в собі усі вище перелічені критерії поведінки, можна охарактеризувати, як особистість - екстраверта, який всебічно розглядає та аналізує будь яку ситуацію, не цурається нововведень та вміє співпрацювати з іншими людьми та знаходити до них підхід.

П. Херсі та К. Бланшар пішли ще далі і, після проведення свого дослідження, дійшли висновку, що основною і найважливішою якістю ефективного управлінця є не що інше, як лідерство. У своєму дослідженні вони вирішили проаналізувати ефективність діяльності керівників на основі їх щоденних дій. Тому, виходячи з вищесказаного, можна стверджувати, що лише керівник-лідер може бути ефективним управлінцем незалежно від його стилю управління, манери спілкування, характеру тощо[2, с. 177].

Роберт Танненбаум та Воррен Шмідт в результаті досліджень прийшли до висновку , що на вибір стилю управління керівника можуть впливати три вагомі чинники [4, с. 72]: Сила керівника – його вміння, навички, освіченість, цінності і досвід. Сила підлеглих – прагнення до незалежності, відповідальність, професійний підхід до роботи, зокрема в команді, здобуття нових знань та досвіду.

3. Сила ситуації – стиль, який переважає в організації, суть та завдання трудового колективу, часові рамки , навколишнє середовище.

Можна стверджувати, що найбільш ефективними є ті керівники, що відрізняються своєю гнучкістю та здатністю вибрати необхідний варіант розвитку ситуації. Таким чином, сучасний менеджер, якщо він хоче бути ефективним, не може використовувати лише один стиль управління. Він повинен використовувати у своїй діяльності певний набір позитивних аспектів з різних стилів управління персоналом.

На основі вищесказаного можна зробити висновок, що керівництво є сполучною функцією менеджменту і пронизує всі управлінські процеси в компанії. Різноманітні методи організації роботи керівника мають свої слабкі і сильні сторони, які можуть проявлятися залежно від ситуації серед підлеглих. Керівництво та лідерство є двома різними, але,

обов'язково, взаємодоповнюючими системами, кожна з яких має свої функції та специфіку діяльності, причому обидві є необхідними складовими управління будь-якої організації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ, 2010. С. 93-94.
2. Дорошенко Г.О. Менеджмент: простір варіантів: Навчальний посібник. Харків, 2020.С. 177-186.
3. Столяренко О. Б. Психологія особистості: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ, 2012. С. 44-47.
4. Танненбаум Р., Шмідт В. Як обрати стиль лідерства. Київ, 2017. С. 72.
5. https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/49285/1/Svitohliad_konhruentnoho_menedzhmentu.

Коцюруба Ірина
Науковий керівник – доц. Сіткар Віктор

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ САМОТНОСТІ В РАННІЙ ДОРОСЛОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Актуальність дослідження. Звертаючись до проблеми самотності, нині ми помічаємо, що вона є об'єктом дослідження низки наук про людину, зокрема, філософії, психології, соціології, культурології, соціальної педагогіки, соціальної роботи і навіть медицини та богослов'я. Кожна з них розглядає феномен самотності з позиції своєї специфіки, збагачуючи її новими концептуальними аспектами. Водночас необхідно констатувати, що теоретична і практична розробка окремих аспектів такої проблеми особливо актуалізується в науково-практичних дослідженнях соціальної психології, бо явище самотності зачіпає проблеми взаємин людей. До того ж, актуальність дослідження феномену самотності серед дорослих людей та молоді зумовлена соціально-психологічними змінами у суспільстві, що пов'язані із сучасним стилем життя, зокрема перебуванням в умовах вимушеної ізоляції через пандемію інфекції COVID-19, повномасштабним вторгнення рашистів в Україну, що спричинило воєнний стан, а також різними особистісними віковими змінами.

Аналіз джерел наукової літератури. У філософії самотність людини почали вивчати ще з доби античності (Марк Аврелій, Плотін, Боецій). Значний внесок для розуміння даного поняття здійснили екзистенціалісти (К. Ясперс, М. Хайдеггер, А. Камю, Ж.-П. Сартр, Н. Аббаньяно). У психології феномен самотності дослідники вивчали з різних точок зору та часто фрагментарно, тому до сьогодні залишається недослідженим широке коло питань, які пов'язані з самотністю. Українські вчені та їх колеги з держав колишнього СРСР, до проблеми самотності зверталися не часто. Як зазначає М. Мовчан, проблема самотності на пострадянському просторі найглибше досліджена в межах психологічного дискурсу. Такими є праці О. Данчевої, С. Корчагіної, А. Лібіної, М. Литвака, Н. Самоукіної, В. Сіляєвої, А. Хараша, Ю. Швалба та ін. [4]. Низка авторів (Д. Майєрс, М. Мід, С. Пейдж, та ін.) практично не дають визначення самотності, при цьому описують реакції людини і її оточення на самотність, та намагаються пізнати