

Черушева А. М.,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
освітньо-професійна програма
«Менеджмент зовнішньо-економічної діяльності»;
науковий керівник:
Пархоменко В. В.,
кандидат економічних наук,
декан фінансово-економічного факультету;
Національна академія статистики, обліку та аудиту

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ КЕРІВНИКА НОВОГО ТИПУ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ

Сьогодні в системі управління просліджується тенденція посилення соціально-психологічної підготовки управлінських кадрів, що забезпечить формування світоглядної позиції, креативного та критичного мислення, активного ставлення до викликів сьогодення.

Розвиток творчої особистості сучасного керівника на підґрунті моральних цінностей, аргументованої позиції, відповідальності та добросовісності у прийнятті управлінських рішень сприятиме ефективному управлінню організацією.

Сучасний управлінець розглядається як особистість, яка здатна впливати на ефективність праці трудового колективу, доцільно використовувати матеріальні та людські ресурси, забезпечувати стратегічний розвиток організації на основі перспективного планування, сприяти професійному та кар'єрному зростанню кожного працівника.

Ретроспективний аналіз розвитку системи управління в Україні свідчить про домінування традиційної моделі управління, коли діяльність керівника була спрямована суто на *економічні цілі*. Нова психологічна концепція управління в центрі уваги керівника ставить соціально-психологічні завдання в контексті інтегративних соціально-економічних процесів. Пріоритетним в системі управління стає гуманізація умов праці, створення сприятливого соціально-психологічного середовища. Саме позитивний мікроклімат та творча атмосфера стають впливовим фактором мотивації працівників, підвищення культури їх праці, прояву творчості у реалізації виробничих завдань, участі в управлінні.

Стратегічним центром цієї концепції управління виступає *людина як найвища цінність для організації*. За таких умов працівники усвідомлюють свою важливу місію як в колективі однодумців, так і в організації в цілому, стають активними учасниками у генеруванні ідей, прийнятті рішень. Людиноцентрований підхід також сприяє постійному самовдосконаленню, підвищенню кваліфікаційного рівня та професіоналізму.

У сучасних умовах однією з ключових проблем ефективного управління організацією є *психологічна готовність керівника*, як інтегративна властивість

особистості з її професійною спрямованістю, комплексом лідерських якостей та здібностей, професійно значущих теоретичних та практичних знань, вмінь й навичок. Високий рівень психологічної готовності надає можливість оперативно приймати рішення в умовах постійних соціально-економічних змін (на ринку праці, пандемія, війна, техногенні катастрофи тощо); в критичних ситуаціях демонструвати здатність до подолання психологічних бар'єрів під час нововведень, проявляти стресостійкість, вміти регулювати як власний емоційно-вольовий стан, так і забезпечити емоційну рівновагу колективу; створювати дієздатні колективи враховуючи індивідуальні особливості, життєві цінності кожного працівника; комунікативна компетентність сприятиме ефективній діловій комунікації та партнерському характеру взаємодії, взаєморозумінню та розв'язанню професійних та особистісних проблем.

На думку вітчизняних вчених спрямованість на власний розвиток керівника є важливим чинником успішності діяльності організацій, її економічного розвитку. Утворення образу «Я-лідер» спонукає до розвитку комплексу необхідних компетенцій для управлінської діяльності, зокрема: *здатність до опанування лідерськими та управлінськими навичками, здатність й навички до самопізнання та самоконтролю, здатність реалізувати власний потенціал розвивати IQ та EQ, навички та здібності до соціальної чутливості, здатність до сумісної та безконфліктної праці в команді, вміння проявляти власні особистісні, професійні та ділові якості; здатність проявляти ініціативу та нести відповідальність* [3].

Лідерство, як важливий елемент управлінської діяльності визначається як здатність керівника мобілізувати колектив для досягнення спільної мети, впливати на прийняття та реалізацію рішень у виробничому процесі, на настрої у трудовому колективі, володіти ефективними комунікаційними техніками, спрямованість на досягнення успіху.

Отже, можна окреслити актуальні нині проблеми психології управління, такі як зміни у формі управління, а саме: надання ділової свободи за умов максимальної відповідальності; поширення практики передачі окремих повноважень ініціативним працівникам, розвиток командної роботи, формування колективних суб'єктів управління, актуалізація проблеми комунікативної підготовки керівників нового типу. Усвідомлення нових соціальних реалій, динамічні євроінтеграційні процеси потребують аналізу та розв'язання проблем інтернаціоналізації управління, дотримання етичних норм міжнародної управлінської культури.

Список використаних джерел

1. Лугова, В. М., & Серіков, Д. О. (2019). Модель розвитку управлінської компетентності керівників підприємства. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика* : Тези Міжнародної науково-практичної конференції, (м. Харків, 18-19 березня 2019 року), (с. 75–77). Харків: ФОП Панов А.М.

2. Махначова, Н., & Мідляр, А. (2017) «Soft Skills» керівника підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки. Електронне наукове видання. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, 17.* 380–383. <http://global-national.in.ua/archive/17-2017/80.pdf>

3. Cherusheva, G., & Parkhomenko, V. MODELS OF MANAGERIAL INNOVATION COMPETENCIES: STRUCTURAL AND FUNCTIONAL ANALYSIS. *Monographic series «European Science»*, 2(sge21-02), 29–41. <https://doi.org/10.30890/2709-2313.2023-21-02-020>

Шестак Олена Іванівна,
*здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
спеціальність 073 «Менеджмент»;
науковий керівник:
Хромушина Людмила Анатоліївна,*
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової;
Сумський національний аграрний університет*

СПЕЦИФІКА МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Децентралізація та адміністративна реформа в Україні сприяли формуванню нових управлінських структур у регіонах, які потребують покращення управління людськими ресурсами в місцевих органах влади. Для цього було створено або реорганізовано відділи, відповідальні за управління персоналом, оптимізовано їх функції та чітко структуровані завдання. При цьому є важливим впровадження сучасних методів управління кадрами та розробка нових моделей оцінки ефективності персоналу, забезпечення їх професійного розвитку.

Персонал органів місцевого самоврядування є особливою соціально-професійною групою, від якої залежить якість їх роботи. Компетентність, професіоналізм, освіченість, загальна культура та громадянська відповідальність службовців органів місцевого самоврядування безпосередньо впливають на ефективність діяльності місцевої влади, мета якої – створення сприятливих умов для життя місцевої громади. Управління персоналом в органах місцевого самоврядування має низку особливостей порівняно з управлінням у приватних компаніях чи державних органах, враховуючи такі чинники, як правова регламентація, відповідальність перед громадою та політична нейтральність. Служба в органах місцевого самоврядування та, відповідно, управління персоналом регламентується низкою нормативно-правових актів [1]. Крім того, роз'яснювальна робота та методичний супровід актуальних питань управління