

ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЛОГІСТИЧНИХ КОМПАНІЙ

Цимбалістова О.А.

Філія Класичного приватного університету у місті Кременчук

Abstract. *The manager, as the head of the organization, performs various functions, but the main ones are related to goal setting, organization of activities, leadership, motivation and stimulation of people, control and evaluation, which require certain personal qualities from him. The personal qualities of the manager of a logistics company are the main prerequisite for success in his work.*

З теорії менеджменту відомо, що якість управління підприємством та колективом безпосередньо залежить від особистісних якостей керівників та їх управлінської компетентності. Тому вирішальним структурним компонентом процесу управління є людський фактор, відтак знання особистості людини – це важлива передумова ефективного управління її діяльністю, стосунками з іншими у сфері виробництва, а також утвердження гуманних відносин у суспільстві. Сучасний керівник за допомогою методів управління впливає на процес досягнення визначених організацією цілей на всіх його етапах – планування, організації, мотивації та контролю. Його діяльність стосується двох взаємопов'язаних напрямків: управління діяльністю та людьми, що вимагає від особистості керівника відповідних властивостей, здібностей, знань, умінь і т. д.

Керівник має володіти певними якостями, щоб оволодіти всіма видами діяльності в компанії, щоб уміти бачити конкретні проблеми і визначати відповідну стратегію їх вирішення. Якості керівника залежно від ступеня їх прояву та способу поєднання формують стиль керівництва керівника. Існують різні концепції для визначення якостей лідера, і, мабуть, однією з найпопулярніших є концепція Уоррена Бенніса. Він досліджує характеристики успішних менеджерів і виділяє такі групи якостей [1]:

- Управління увагою: залучення підлеглих для досягнення поставлених цілей.

- Управління на основі довіри: завдяки наполегливості та послідовним діям менеджери отримують повну підтримку своїх підлеглих.

- Самоменеджмент: керівники дуже добре знають свої сильні та слабкі сторони. У процесі подолання слабких місць вони здатні виявляти додаткові ресурси.

Бенніс, у своєму дослідженні підкреслює, що менеджери повинні шукати рішення для створення робочого середовища, яке дозволяє людям розвивати свій потенціал для вирішення поставлених завдань. У зв'язку з цим можна виділити чотири групи якостей, багато в чому умовні, оскільки практика не завжди підтверджує їх зв'язок з керівництвом. (Рис.1)

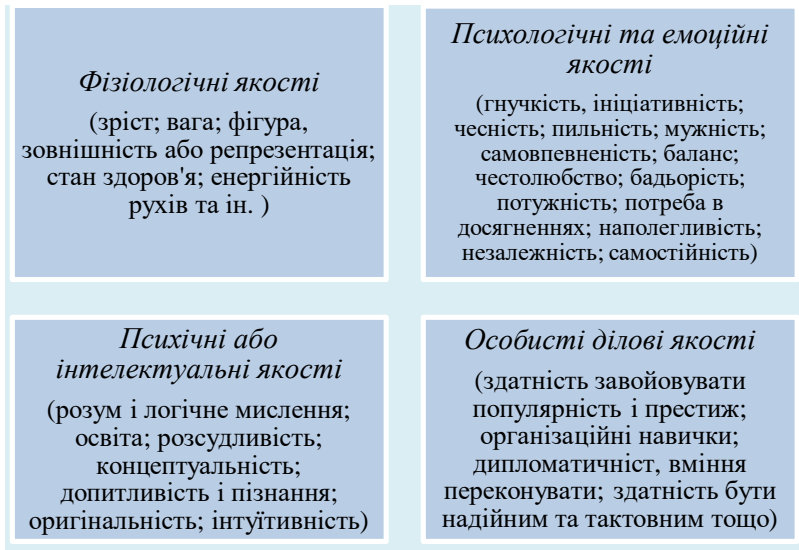


Рис. 1 - Групи якостей менеджера

Теорія Джуліана Роттера полягає в тому, що люди взаємодіють із важливим для них середовищем. Реакція людини на події її оточення залежить від значення або важливості, яку вона надає цим подіям. Роттер припускає, що поведінка людини є результатом взаємодії факторів середовища та особистих характеристик.

Особистісно-функціональні параметри менеджера (діяльність і функції менеджера). Аналіз особистісних параметрів менеджера безпосередньо пов'язаний з особливо відповідальними функціями, які він виконує як провідний суб'єктивний фактор управління. Представлені послідовно К. Альховим, вони мають такий вигляд: постановка та аналіз проблем, постановка цілей, планування альтернатив, рішення; активація; організовуючий; координація та

управління; мотивація; контролюючий; оцінка [2]. Ці функції, незважаючи на незавершеність і умовність, якою вони володіють, безпосередньо відповідають основним елементам процесу управління – плануванню, організації, керівництву, контролю, мотивації, а тому дозволяють вивести і систематизувати провідні особистісні параметри менеджера, їх зв'язок і призначення.

Аналізуючи діяльність керівника в логістичній організації, ми неминуче приходимо до проблеми його індивідуально-особистісних особливостей і потреби в самопізнанні. Першою умовою, що визначає ефективність роботи керівника, є можливість добре пізнати самого себе і оцінити свої здібності. Кожна людина більшою чи меншою мірою задає собі питання «Хто я?» Для керівника ця цілеспрямованість і самопізнання є обов'язковими. Для того, щоб вміти добре керувати поведінкою інших людей, вибирати найбільш прийнятні стратегії та підходи для впливу, мати можливість керувати діяльністю в організації для досягнення поставлених цілей, він повинен усвідомлювати свої навички, якості, особливості його психічні процеси, стани і властивості. Індивідуальні риси особистості стосуються відчуттів, сприйняття, мислення, пам'яті, мови, емоцій, почуттів, волі, темпераменту, здібностей.

Іншим важливим поняттям у теорії вивчення структури особистості керівника є особистісна змінна локус контролю. Локалізація контролю відображає, наскільки людина сприймається як головне джерело причинності у визначенні подій. Індивіди з локалізацією внутрішнього контролю більшою мірою покладаються на себе в успіху та реалізації в роботі, ніж особи з локалізацією зовнішнього контролю, які вважають вплив зовнішніх факторів на успіх вирішальним [3].

Аналізуючи, знання, вміння та якості керівника, важливо зазначити, що у всьому світі сучасного менеджера сприймають як лідера-новатора. Тому сучасний керівник повинен володіти глибокими знаннями у своїй сфері, у даному контексті, логістичній, які необхідно постійно оновлювати та покращувати.

До особливо значущих особистісних якостей керівників можна віднести: прагнення до знань, професіоналізм та творчий підхід у роботі; наполегливість, впевненість у собі (в хорошому сенсі цього слова) і цілеспрямованість; винахідливість, ініціативність та здатність генерувати ідеї; комунікабельність; амбіції в гонитві за успіхом; емоційна стійкість і стресостійкість; відкритість, гнучкість і здатність до змін; відповідальність за роботу та рішення; здатність створювати згуртовані, робочі команди; здатність швидко та якісно вирішувати виникаючі проблеми; потреба працювати в команді та з командою.

Аналізуючи професійні якості керівника, необхідно акцентувати увагу на активність і готовність діяти в умовах невизначеності.

Зміна є фундаментальною якістю особистості лідера. Без активності не можна говорити ні про які зміни. Усі люди, які займаються бізнесом та його управлінням, відзначають, що успіх асоціюється в першу чергу з діяльністю. Це специфічна властивість особистості, яка виражається, з одного боку, в здатності точно аналізувати, розраховувати, прогнозувати тощо, а з іншого боку пов'язана з готовністю діяти, не завжди гарантуючи результат.

Діяльність керівника також пов'язана з рівнем його домагань. Рівень домагань з досвідом успіху і невдачі – успіх призводить до підвищення рівня домагань, а невдача до їх зниження.

Управлінська діяльність вимагає від керівника ряду інших якостей, таких як: впевненість, компетентність, організованість, рішучість і наполегливість, безкомпромісність, незалежність та ін. У загальному вигляді необхідні якості керівника можна об'єднати в три групи: індивідуальні, професійні та управлінський (Рис. 2.)



Рис. 2 - Особистісно-професійні якості керівника логістичної компанії

Беззаперечним є обґрунтований у психології факт, що потреби, мотиви та інтереси формують енергію дій, що виявляється в активності, наполегливості в пошуку рішень і досягненні мети. Важливою психологічною передумовою в роботі керівника є мотивація досягнення. У широкому розумінні мотивація досягнення – це усталений стереотип, готовність до реакції, яка залежить від об'єкта і групових норм. У більш вузькому розумінні – це сукупність потреб і

мотивів дій, які можуть бути більш-менш успішними і дають інформацію про власні можливості.

Основною соціальною установкою в організації є відносини між керівником логістичної компанії і його підлеглими. Відносини, що створюються між ними, є статусними, підпорядкованими ієрархічним відносинам. Керівник володіє формальною і неформальною владою, яка має можливість впливати і впливати на своїх підлеглих. Підлеглі теж мають владу. Вони можуть об'єднуватися в групи, що дає їм колективну силу, тому що керівник не може звільнити всіх, вони навіть можуть зробити його залежним своєю поведінкою та результатами роботи.

Висновки

Для того, щоб логістична компанія досягла успіху, керівники та підлеглі мають мати чітке бачення, бути креативними та інноваційними та готовими до нестандартних ситуацій.

Як відомо, саме креативність має вирішальне значення для створення ідей, які є одночасно унікальними та оригінальними.

Креативна діяльність розуміється як генерування (виробництво) нових і потенційно корисних (ефективних) ідей, а інноваційна діяльність – як процес перетворення нових ідей у форму, яка необхідна для виробництва та ринку.

Список використаних джерел

1. Андрієвська В. В. *Креативність*. Гол. ред. В. Г. Кремень; Акад. пед. наук України // *Енциклопедія освіти*. Київ: Юрінком Інтер, 2008. С. 432.
2. Taylor C. W. *Various Approaches to and Definitions of creativity* / C.W. Taylor ; R.J. Sternberg (Ed.). – Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1988. – P. 99–124.
3. Saukh I., Vikarchuk O. *Creativity in Management and Creative Management: Meta-Analysis. Marketing and Management of Innovations*. 2021. No. 1. P. 65–80.
4. Свидрук І.І. *Креативний менеджмент*. Навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 224 с.
5. Саух І.В. *Проблеми розвитку креативного менеджменту та креативної освіти в сучасних умовах*// *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*. – Київ: Вид-во ПВНЗ «Київський інститут бізнесу та технологій». – № 2 (40), 2019. – С. 81-85.