

THE PSYCHOSOMATIC PARADIGM OF INTEGRATION OF PSYCHOLOGY INTO MEDICINE

V. SHMARHUN, dr. of Science (Psychology), professor t. National university of life and environmental sciences of Ukraine.

T.SHMARHUN, postgraduate student of the Department of Pedagogy National university of life and environmental sciences of Ukraine.

Summary. *Mentalsomatic principle of interaction between psychology and medicine is considered in the article in the polemic form. Historical roots of their differentiate, the importance and the prospects of the integration of these sciences are also considered in the article. Some actual problems of the development of the Ukrainian society are analysed The solution of the problems will be more successful on condition of joint efforts of psychologists and medical people.*

Key words: *psychology, medicine, psychosomatic, health*

УДК 331.105.22.347.716.00.645

ДЕТЕРМІНУЮЧІ КОМПОНЕНТИ МОДЕЛІ КЕРІВНИКА

С. В. ЯШНИК, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної роботи та психології Національного університету біоресурсів та природокористування України

Анотація. *Розглядаються підходи до проблеми побудови моделі керівника детермінуючими компонентами якої є функції і ролі керівника, його система цінностей, особистісні та професійні якості. Межі поширення ролі керівника також визначаються його рівнем компетентності, професійним статусом, владними повноваженнями, що відображається на соціальній ролі керівника в системі виробничих відносин.*

Ключові слова: *керівник, управлінська діяльність, готовність до управлінської діяльності, характеристики керівника, управлінські вміння*

Аннотация. *Рассматриваются подходы к проблеме построения модели руководителя детерминирующими компонентами которой являются функции и роли руководителя, его система ценностей, личностные и профессиональные качества. Границы распространения роли руководителя также определяются его уровнем компетентности, профессиональным статусом, властными полномочиями, что отражается на социальной роли руководителя в системе производственных отношений.*

Ключевые слова: *руководитель, управленческая деятельность, готовность к управленческой деятельности, характеристики руководителя, управленческие умения*

Постановка проблеми у загальному вигляді. З початку 90-х років розвиток нашої країни характеризувався переходом до економіки ринкового типу, що зумовило докорінну зміну системи господарювання і зміну структури

управління. Різко загострилися такі кризові явища економіки як спад виробництва, банкрутство підприємств, підвищення рівня безробіття, зuboжіння населення. Негативні наслідки реформ вказували, насамперед, на неефективність і нездатність до функціонування у ринкових умовах існуючої системи управління. Сутність нових управлінських ролей, їх розподіл серед членів суспільства, вплив на соціальні процеси, а також відносини, що виникають у процесі управління засвідчують, що сучасному менеджменту притаманні такі проблеми, як невисокий рівень кваліфікації керівників, відсутність у них соціальної відповідальності, нездатність реалізації управлінських рішень у нестандартних умовах, швидка і часта ротація управлінських кадрів. Відповідно перед сучасним суспільством постає завдання формування керівника нового типу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Аналіз праць вчених (Я. Михайлов, Г. Левінсон, Д. Райгородский, Н. Дружиніна, Д. Романовська, Є. КОРТУНОВА, Г. Єльнікова, О. Зайченко, В. Маслов, І. Леонов, О. Шкаратан, П. Вейл, М. Вудкок, Д. Френсис) дозволяє зробити висновок, що у зв'язку із багатогранністю управлінської діяльності, функцій, принципів, методів управління не існує узагальненої моделі керівника, класифікації соціальних ролей та вимог до керівника. Під поняттям «керівник» вчені розуміють особу, яка наділена повноваженнями приймати управлінські рішення і здійснювати організацію їх виконання. Основне призначення та головний обов'язок керівника полягає у забезпеченні відповідності (щодо адміністративно-правового й функціонального статусів) та ефективності функціонування, сталого розвитку очолюваної ним організації. У такому разі керівництво як управління діяльністю інших розглядається, як прояв якостей, організаторського таланту особистості, її здатність передбачати розвиток ситуацій і своєчасно приймати правильні управлінські рішення, організовувати спільну працю підлеглих, мобілізувати їх на вирішення поставлених завдань. Такий підхід до поняття керівництва визначає й основні напрями його вдосконалення: покращення добору керівників, розвиток системи безперервної професійної освіти керівних кадрів тощо.

Метою статті є дослідження та аналіз детермінуючих компонентів моделі керівника на підставі виокремлення його функцій, ролей, системи цінностей, особистісних та професійних якостей, рівня компетентності, що відображається на соціальній ролі керівника в системі виробничих відносин.

Керівник у різних групах і на різних етапах їх розвитку повинен реалізувати багато функцій. Зокрема Д. Креч, Р. Крачфілд і Е. Балачі нарахували 14 лідерських функцій, або ролей: координує діяльності групи; визначає цілі й політику групи; планує способи і засоби досягнення групової мети; експерт; представляє інтереси групи ззовні; контролює внутрішньогрупові стосунки; розподіляє нагороди і покарання; арбітр і посередник; еталон поведінки для інших; символ групи; звільняє інших від відповідальності; ідеолог групи; фігура «батька», з якою члени групи емоційно пов'язані і ідентифікуються; «козел відпущення». Зазначені ролі керівник виконує з метою ефективного використання навиків і здібностей інших людей у процесі організації їх спільної діяльності [1].

Г. Левінсон, наголошує, що посада керівника організації передбачає високий рівень складності прийнятих рішень і пов'язаних із ними ризиків, тому відбір керівників виділяється в окрему галузь досліджень. Успішним вважають керівника, який посилює здатність організації до довготривалого існування,

одночасно підтримуючи її систему цінностей і зміцнюючи економічну життєздатність. Характеристиками успішних керівників є такі:

- сильна потреба в досягненні високих цілей, що мотивують керівника та очолювану ним організацію;
- потреба в домінуванні, владі та самоствердженні;
- готовність до ризику;
- гнучкість і готовність у разі потреби швидко змінювати стратегію чи тактику;
- готовність зберігати самовладання у несприятливих умовах;
- уміння оперувати великими обсягами інформації, яка в подальшому буде матеріалізована в продукт чи послугу;
- володіння широким світоглядом, що дозволяє враховувати економічні, соціально-політичні чинники та культурні і етнічні особливості;
- уміння чуйно реагувати на природне середовище, володіти почуттями соціальної відповідальності та соціальною свідомістю;
- уміння врівноважувати політичні сили як всередині організації, так і поза нею;
- володіння високим рівнем інтелекту та знаннями в різних галузях, що забезпечує далекоглядність і проникливість;
- здатність аналізувати складні та великі за обсягом матеріали, виокремлюючи в них важливі пункти;
- уміння розбиратися в людях, правильно оцінювати і обирати методи роботи;
- уміння мотивувати людей, збирати їх творчу енергію в єдине русло і скеровувати її на вирішення проблем;
- створювати умови для ідентифікації своїх підлеглих з організацією в процесі спільної роботи, навчаючи їх вирішувати реальні проблеми, вчитися на досвіді, підвищуючи їх адаптивні можливості;
- сприймати ідеї членів організації, аналізувати їх, об'єднувати в чітко сформульовану позицію, а потім впроваджувати її в життя [6, с. 518].

П. Вейл, вивчаючи особливості діяльності керівника, звертає увагу на його здатність активно функціонувати в нових дестабілізуючих умовах, які створює оточуюче середовище. Відповідно ефективність роботи керівника вчений розглядає через принцип «працювати розумніше», що традиційно розкривається через таких три підходи: а) працювати більше (введення більш щільного графіка роботи, підвищення інтелектуальності шляхом поглиблення професійних знань); б) працювати технічніше (набуття знань і досвіду на вищому технічному рівні; в) працювати політичніше (витонченіше, агресивніше).

Новий рівень розуміння специфіки управлінської діяльності підводить вченого до нового розуміння принципу «працювати розумніше», через наступні виміри: працювати колективно (збереження зв'язку з оточуючими людьми); працювати вдумливо (пріоритет індивідуального і групового мислення, здатність без догматизму і авторитаризму оцінювати ситуацію); працювати на вищому духовному рівні (приділення уваги духовним якостям, почуттям, інтуїції, прагненням). Відповідно сучасне управління повинне ґрунтуватись на посиленні лідерства і відповідальності та умінні роботи в команді [7, с. 3-22].

І. Леонов аналізує значення домінування у професійній діяльності керівника. Воно характеризується такими рисами: активна позиція щодо влас-

ного життя; реалізація життєвих планів за рахунок переважно не власного потенціалу, а за рахунок можливостей членів групи; високою оцінкою себе як активного діяча власного життя; прагнення до влади, самопізнання як основа для реалізації власного потенціалу та реалізація своєї влади; прагнення уникати невдачі і потреба в досягненнях; сприйняття себе здатним вести за собою інших, переслідуючи, насамперед, власні цілі [4, с. 169].

Виявлення предикаторів домінування у міжособистісних відносинах, дає можливість вченому зробити висновок, що для керівника, готового до прийняття ризику у непередбачуваних ситуаціях притаманні такі якості:

- демонстрація асертивної, активної і впевненої поведінки, спрямованої на подолання труднощів і зняття протиріч;
- готовність приймати невизначеність і діяти в умовах браку інформації та суперечливої інформації;
- у меншій мірі спиратися лише на доступну інформацію для отримання короткострокового прагматичного результату;
- здатність покладатися на інтуїцію у складних ситуаціях;
- приймати відповідальність на себе за події в житті, головними учасниками яких є він сам;
- високий ступінь домінування в міжособистісних стосунках [4, с. 199].

С. Ільїн досліджував професійно важливі якості пізнавальної та особистісної сфери керівників. Вчений встановив, що існують деякі базові складові когнітивного і особистісного розвитку, які забезпечують психологічну готовність до управлінських професій. Психологічна готовність до управлінських професій включає особистісний і когнітивний компоненти (мотивація, вираженість характерологічних властивостей, низька агресивність, ділова спрямованість, перевага практичного інтелекту над теоретичним тощо).

Вчений встановив, що когнітивна складова психологічної готовності до управлінських професій характеризується переважанням практичного мислення над теоретичним (70%) (для управлінців середньої ланки). Теоретичне мислення необхідне переважно представникам вищої ланки керівництва, у яких рівень розвитку практичного мислення також дуже високий (дорівнює чи трохи нижче теоретичного). Таким чином показник рівня розвитку практичного мислення повинен займати незмінно високе місце у профілі психологічної готовності керівника.

Серед особистісних компонентів психологічної готовності до управлінських професій вчений відносить мотиваційну готовність, низький рівень агресивності, емоційну стійкість, ділову спрямованість, вміння не фіксуватися на перешкодах до досягнення цілей, активність [2].

Д. Романовська зазначає, що вагомими механізмами, які мотивують цілеспрямовану управлінську діяльність керівника є професіоналізм управлінської діяльності та психологічна готовність особистості до управлінської діяльності. Під професіоналізмом управлінської діяльності розглядається сукупність загальнотеоретичних, спеціальних управлінських і психологічних знань, умінь і навичок, якими повинен володіти керівник для ефективного здійснення і корекції управлінської діяльності.

Під поняттям «психологічна готовність особистості керівника» вчена розуміє соціально детермінований і психічно зумовлений потребами людини мотивований процес, який знаходить своє виявлення у позитивному емоційно-вольовому ставленні до управлінської діяльності; сконцентрований показник професіоналізму; можливості людини, які характеризують її здатність досягти

вершин майстерності; реальні вчинки особистості, що сприяють оптимальному й успішному функціонуванню та розвитку організації. Відповідно психологічна готовність до управлінської діяльності передбачає:

- наявність загальних і спеціальних здібностей, інтересу до управлінської діяльності;
- готовність до прийняття ризикованих рішень, розв'язання складних завдань;
- готовність до подолання напружених ситуацій, що включає здатність до активізації діяльності в екстремальних умовах при високих стресових навантаженнях;
- готовність діяти в середовищі, що швидко змінюється;
- наявність спеціальних знань і вмінь;
- ціннісне ставлення до професіоналізму;
- наявність уявного образу «Я» – уявлення про управлінську кар'єру;
- адекватна самооцінка, самоаналіз, самоконтроль [8, с.15-18].

Розглядаючи управлінську культуру керівника, О. Кортунова детермінуючими компонентами образу керівника вважає його особистісні якості: професійні, комунікативні, морально-вольові та організаційно-управлінські. На основі чого формується система взаємодії керівника з колективом (стиль керівництва і його ефективність, ставлення підлеглих до особистості керівника та процесу керівництва). Відповідно основними характеристиками керівника можна вважати такі як

- далекоглядність – уміння виявляти потенціал розвитку організації;
- об'єктивність – вміння виділяти в потоці інформації достовірні факти;
- послідовність – уміння цілеспрямовано вирішувати поставлені завдання, враховуючи правові, управлінські та психолого-педагогічні умови;
- підприємливість – використання креативного підходу до професійної діяльності;
- мобільність – вміння переносити накопичений досвід на інноваційні сфери діяльності з урахуванням їх особливостей [3, с. 94-96].

Необхідною складовою сучасного управління є рухливість, гнучкість у рамках професійної діяльності, де провідну роль відіграють компетенції керівника.

Цієї позиції дотримується О. Шкаратан, виділяючи перелік якостей, необхідних для реалізації ефективних управлінських рішень:

- готовність до постійної інноваційної діяльності;
- підготовленість до обробки і оцінки інформації;
- вміння орієнтуватися в екстремальних ситуаціях, приймати нестандартні рішення, аналізувати проблеми;
- готовність до поєднання особистих і групових інтересів, встановлення контактів у групі;
- ініціативність, підприємливість;
- включеність у систему безперервної освіти;
- поєднання технічної та гуманітарної культури;
- професійна, кваліфікаційна, територіальна рухливість [10, с. 31-39].

Ознаками нового покоління керівників є готовність відповідати викликам і можливостям висококонкурентного європейського ринку. Це передбачає вільне володіння іноземними мовами, крос-культурну обізнаність і адаптивність, застосування усіх доступних засобів комунікації, розвинуті навички

застосування сучасних інформаційних технологій. Таким чином «ідеальний профіль євроменеджера» включає такі риси: а) здатність залучати людей, що включає комунікативні навички (слухання, консультування, пояснення, діалог); навички в психології (розуміння людей, культурних відмінностей); здатність працювати в команді (мультинаціональній, багаторівневій, мультикультурній); здатність координувати, викликати ентузіазм і мотивувати; б) міжнародні навички: міжнародний досвід; мовна компетентність; географічна мобільність; глобальне мислення; гнучкість; схильність до управління змінами; схильність до управління різноманіттям; толерантність до неясності і невизначеності; здатність до навчання (самооцінка і відкритість); в) інтуїція: креативність, здатність до інновацій; г) схильність до всеохоплюючого погляду на ситуацію (міждисциплінарність, оберненість до історичного контексту, системний підхід) [9, с. 209-214].

Спроби побудови ідеальної моделі керівника постійно продовжуються. Зокрема Я. Михайловим запропонована схема визначення особистісних характеристик керівника [5]. Модель називається «Тричі по сім» та визначає три рівні якостей керівника. Перший рівень включає якості визначені функціональним змістом праці (уміння зрозуміти психічні властивості і стан особистості, здатність зрозуміти і відстояти інтереси людей, здатність неформально впливати на оточуючих, знання основ сучасного менеджменту, уміння ставити цілі); другий рівень включає якості, що забезпечують основні сервісні вимоги обслуговуючого характеру стосовно до функціональних вимог (усвідомлювані і чітко сформульовані особисті цілі; прагнення до самовдосконалення, ініціативність, рішучість і наполегливість у досягненні цілей, володіння стратегією ефективного мислення, ефективного використання часу, як синтетичний показник рівня організації праці); третій – об'єднує сервісні вимоги меншої значимості в порівнянні з основними вимогами (особиста організованість і висока культура власної праці, реалізм оцінки подій у поєднанні з прагненням розуміти інших, гнучкість поглядів, здатність зберігати самовладання у непередбачених ситуаціях).

Висновки. Від перерахованих якостей управлінського персоналу залежить ефективність роботи організації в цілому. Сучасна наука управління відстоює позицію, що не існує керівника, який володіє універсальними управлінськими якостями (професійними, комунікативними, морально-вольовими, організаційно-управлінськими) з готовністю однаково ефективно діяти у будь-якій ситуації. Проте варто ставити питання про проблему своєрідної моделі керівника, яка б включала у себе найбільш актуальні якості, що відповідають розвитку сучасного суспільства. Відповідно перед сучасним суспільством постає завдання формування керівника нового типу в якому креативні якості будуть переважати над виконавчими. Це дасть можливість керівнику створювати умови для підвищення ділової активності і сприяти укріпленню ринкових позицій підприємств.

Література

1. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика : Пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Френсис – М.: «Дело». – 1991. – 320 с.
2. Ильин С. С. Психологическая готовность специалиста к управленческим профессиям : Содержание, структура, диагностика. Автореф канд. психолог. н.: 19.00.13 «Психология развития». – Москва. – 1999 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.dissercat.com/content/psikhologicheskaya-gotovnost-spetsialista-k-upravlencheskim-professiyam-soderzhanie-struktur>

3. Картунова Е. П. Управленческая культура руководителя образовательного учреждения в современных условиях [Текст] / Е. П. Картунова // Молодой ученый. – 2011. – №6. Т.2. – С. 94-96.
4. Леонов И.Н. Психологические предикторы доминирования в межличностных отношениях у руководителей / И.Н. Леонов // Казанская наука. – №1. – 2015. – Казань: Изд-во Казанский Издательский Дом. – С.196-199.
5. Михайлов Я. Профессиональные качества и навыки руководителя (менеджера) / Я.Михайлов // [Электронный ресурс]. Режим доступа:<http://www.progressive-management.com.ua/glossary-management/102-kachestva-navyki-rukovoditelya-menedzhera>
6. Психологическая энциклопедия. 2-е изд. / Под ред. Р. Корсинини, А. Ауэрбаха – СПб.: Питер, 2006. – 1096 с.
7. Райгородский Д.Я. Психология руководства. Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / Д.Я. Райгородский – Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2005. – 768 с.
8. Романовська Д.Д. Психологічне забезпечення професійного удосконалення керівників системи освіти / Д.Д. Романовська // Психологічний супровід навчально-виховного процесу (матеріали обласного семінару начальників органів управління освітою райдержадміністрацій/міських рад, завідувачів районних/міських методичних кабінетів, голів районних/міських профспілкових організацій працівників освіти) / Упорядники: Д.Д. Романовська, Л.В. Кирилецька. – Чернівці : Технодрук, 2014. – 132 с.
9. Сравнительный менеджмент : учебник / Под ред. С.Э. Пивоварова // СПб.: Питер. – 2006. – 368 с.
10. Шкаратан О.И. Русская культура труда и управления // Общественные науки и современность. – 2003. – № 1. – С.30-54.

REFERENCES

1. Vudkok M. Raskreposchennyiy menedzher. Dlya rukovoditelya-praktika : Per. s angl. / M. Vudkok, D. Frensis – M.: «Delo». – 1991. – 320 s.
2. Ilin S. S. Psihologicheskaya gotovnost spetsialista k upravlencheskim professiyam : Soderzhanie, struktura, diagnostika. Avtoref kand psiholog. n.: 19.00.13 «Psihologiya razvitiya». – Moskva. – 1999 [Elektronniy resurs]. Rezhim dostupu:<http://www.dissercat.com/content/psihologicheskaya-gotovnost-spetsialista-k-upravlencheskim-professiyam-soderzhanie-struktur>
3. Kortunova E. P. Upravlencheskaya kultura rukovoditelya obrazovatel'nogo uchrezhdeniya v sovremennyih usloviyah [Tekst] / E. P. Kortunova // Molodoy ucheniy. – 2011. – №6. Т.2. – С. 94-96.
4. Leonov I.N. Psihologicheskie prediktoryi dominirovaniya v mezhlichnostnyh otnosheniyah u rukovoditeley / I.N. Leonov // Kazanskaya nauka. – №1. – 2015. – Kazan: Izd-vo Kazanskiy Izdatelskiy Dom. – S.196-199
5. Mihaylov Ya. Professionalnye kachestva i navyiki rukovoditelya (menedzhera) / Ya.Mihaylov // [Elektronniy resurs]. Rezhim dostupu:<http://www.progressive-management.com.ua/glossary-management/102-kachestva-navyki-rukovoditelya-menedzhera>
6. Psihologicheskaya entsiklopediya. 2-e izd. / Pod red. R. Korsinini, A.Auerbaha – SPb.: Piter, 2006. – 1096 s.
7. Raygorodskiy D.Ya. Psihologiya rukovodstva. Uchebnoe posobie dlya fakultetov: psihologicheskikh, ekonomicheskikh i menedzhmenta / D.Ya. Raygorodskiy – Samara: Izdatelskiy Dom «Bahrah-M», 2005. – 768 s.
8. Romanovska D.D. Psihologichne zabezpechennya profesynogo udoskonalennya kerlwniklv sistemi osvlti / D.D. Romanovska // Psihologlchniy suprovlid navchalno-vihovnogo protsesu (materlali oblasnogo semlnaru nachalniklv organlv

upravlnnaya osvltouy rayderzhadmInstratsly /mlskih rad, zavlduvachlv rayonnih/mlskih metodichnih kabnetlv, gollv rayonnih/mlskih profspilkovih organlzatsly pratslvniklv osvlti) / Uporyadniki: D.D. Romanovska, L.V. Kiriletska. – Chernlvtsl : Tehnodruk, 2014. – 132 s.

9. Sravnitelnyiy menenedzhment : uchebnik / Pod red. S.E. Pivovarova // SPb.: Piter. – 2006. – 368 s.

10. Shkaratan O.I. Russkaya kultura truda i upravleniya // Obschestvennyie nauki i sovremennost. – 2003. – №1. – S.30-54.

DETERMINING MODELS OF A MANAGER'S PERSONALITY

S. YASHNIK, Ph.D., Associate Professor, Department of Social Work and Psychology, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

***Summary.** Reviewed approaches to the problem of manager's model development, determining components of which are functions and roles of the ruler, his system of values, self and professional skills. The borders of spread of manager's role are also determined by his competence level, professional status and authority, that has influence on the social role of the manager in the system of working relations.*

***Key words:** manager, management activities, readiness for the management, characteristics of a ruler, manager's skills*