Вищевказані параметри є вхідною підставою для порівняльного аналізу ефективності різних методів управління ризиком та можуть бути використані для подальшого аналізу страхування фінансових ризиків.

Список літератури: 1. *Бланк І. О.* Управління фінансовими ризиками – К.: Ніка-Центр, 2005. – 600 с. **2.** *Клапків М. С.* Страхування фінансових ризиків. Монографія. – Тернопіль: Економічна думка; Карт-бланш, 2002. – 570 с.

Надійшла до редколегії 22.01.2014

УДК 316.6

М. В. ЛАНСКИХ, канд. пед. наук, доц.. НИУ «БелГУ», Белгород, Россия

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Обосновывается необходимость и значение психологической составляющей в структуре профессиональной деятельности руководителя организации. Показано, что эффективность управленческой деятельности зависит от того, насколько хорошо руководитель знает каждого своего сотрудника и о том, что может влиять на процесс его труда и ожидаемые им результаты. В частности, руководителю необходимо учитывать те многообразные индивидуальные особенности сотрудников, через которые специфическим образом преломляется управленческое воздействие.

Ключевые слова: руководитель, профессиональная деятельность, индивидуальный подход в управлении, индивидуальные особенности сотрудника.

Введение. В настоящее время человечество находится на сложном этапе перехода от индустриальной фазы развития цивилизации к информационной, что коренным образом меняет характер общественного производства, его цели и структуру. Сущностью этих изменений является, во-первых, ориентация производства на человека, его материальные и духовные потребности и интересы. Во-вторых, происходит переоценка жизненных ценностей. В-третьих, усиливается роль человеческого фактора в обеспечении эффективности общественного производства, осознания его определяющего характера в выборе рациональных стратегий дальнейшего общественного развития, путей и способов успешной их реализации. Перечисленные выше изменения обусловливают необходимость переноса акцентов с силовых, властных методов управления на использование социально-психологических методов, использование которых подразумевает наличие у руководителя не только глубоких знаний в отрасли профессиональной деятельности, понимания логики и перспектив ее развития, но и владение человековедческими знаниями, в том числе психологическими аспектами управления социальными системами и организованной совместной деятельностью различных групп и коллективов людей. Это свидетельствует о том, что на сегодняшний день психологическая

© М. В. Ланских, 2014

составляющая в структуре профессиональной деятельности руководителя занимает одно из центральных мест.

Актуальность проблемы. Необходимость психологической составляющей профессиональной деятельности руководителя связана с тем, что:

1. Повышение роли человеческого фактора в условиях демократизации общества и становления рыночных отношений обуславливают эффективность управления только на основе учета индивидуальных особенностей личности каждого человека.

2. Значительную часть своего рабочего времени руководитель тратит на различные виды управленческого общения. Поэтому овладение культурой и знаниями закономерностей психологии межличностного общения становится неотъемлемым и важным элементом профессиональной деятельности руководителя.

3. Эффективность совместной деятельности больших групп людей главным образом определяется психологическим климатом в коллективе и психологическим «комфортом» каждого человека. Благоприятную обстановку, способствующую достижению стратегических целей организации и создание максимально комфортных условий для каждого индивида, может создать лишь руководитель, имеющий специальные психологические знания.

4. В современных условиях каждому специалисту в процессе профессиональной деятельности постоянно приходится выполнять значительный объем работы, связанной с большой физической и эмоционально-психологической нагрузкой. В связи с этим возникает необходимость формирования и развития эмоционально-волевой сферы и жизнеустойчивость к стрессовым ситуациям.

5. Каждому специалисту важно осознавать свои способности, возможности и ограничения, раскрывать свои внутренние психологические резервы с тем, чтобы ставить для себя максимально возможные цели и успешно организовывать совместную работу больших групп людей по их достижению. Для этого ему нужно знать методы и средства самосовершенствования и самоактуализации, которыми его может вооружить психология.

6. Анализ деятельности руководителей указывает на то, что она связана с необходимостью обучения и воспитания людей, с которыми он работает и, как показывает статистика, большую часть времени они тратят именно на их организацию и проведение. Этим обстоятельством обусловлено то, что

профессиональная управленческая деятельность содержит определенную совокупность педагогических функций.

7. Необходимо также учесть, что важной социальной функцией руководителя является также создание семьи и воспитание детей. Это также требует соответствующих психологических знаний.

Перечисленные выше обстоятельства и факторы свидетельствуют о том, что для успешного осуществления профессиональной деятельности и для того, чтобы быть высококлассным организатором, руководитель должен стать хорошим психологом.

Изложение основного материала. Сегодня все больше людей осознают необходимость в психологических знаниях. Психология постепенно превращается из науки, дающей сугубо академические знания, в научно-практическую дисциплину, жизненно важную и необходимую всем людям. Думается, не следует искать актуальные и неактуальные проблемы в этой науке. В ней просто не может быть неактуальных проблем, так как она о человеке, его жизни и деятельности. Психологические знания нужны во всех сферах общественной жизни, везде, где живут и работают люди. В любой из них надо знать психологию людей, учитывать и развивать в соответствии с потребностями общества. Особенно же нужны эти знания руководителям в процессе их профессиональной деятельности.

В профессиональной деятельности люди полностью включаются в структуру организации, систему коммуникационных связей и протекающие в ней многообразные технологические и социально-психологические процессы. И для наиболее эффективной работы производства необходимо, чтобы каждый работник включался в систему властных отношений, интегрировался в коллектив, был лояльным к культурным нормам и принимал существующие и общепринятые основные ценности. Эти положения рассматриваются в психологии и, в большей степени, изучаются психологией управления, центром внимания которой является «изучение и совершенствование педагогических и психологических механизмов систематического, основанного на достоверном знании, взаимодействия субъекта управления с объектом для сохранения его качественной специфики и целостности, нормального функционирования и успешного движения к заданной цели» [1, с. 91].

Поэтому при различного рода взаимодействиях между членами коллектива необходимо всесторонне исследовать личность и ее участие в различных производственных связях.

Известно, что возможность снижения затрат и улучшение качества выпускаемых продуктов и услуг определяется качеством персонала в такой же степени (если не в большей), что и технологии. Реализация конкретных стратегий, имеющих целью постоянное улучшение качества и повышение производительности, зависит от конкретных членов организации, которые заинтересованы в успехе дела. Это обстоятельство решающим образом влияет на формирование основных направлений работы с каждым членом организации, тактики применения индивидуального подхода.

Действительно, для того чтобы эффективно управлять, руководитель должен знать все о работнике и о том, что может влиять на процесс его труда и ожидаемые им результаты. В частности, ему необходимо учитывать существующую типологию личностей, те многообразные индивидуальные их особенности, через которые специфическим образом преломляется управленческое воздействие. К ним можно отнести такие:

– особенности познавательных процессов (восприятия, внимания, памяти, мышления и воображения);

– особенности эмоционально-волевой сферы (управление своим поведением, преодоление трудностей, мотивация достижения желаний и интересов и др.);

– особенности психических свойств (темперамент, характер, направленность, способности);

– особенности ценностных ориентаций, идеалов, жизненных целей человека;

– особенности самооценки личности и т.д. [1].

Для успешного осуществления профессиональной деятельности руководитель должен владеть методикой изучения индивидуальных психологических черт и особенностей своих работников, уметь ставить обоснованный «диагноз» на основе глубоких научных исследований, быть в определенной мере психологом-аналитиком.

Разбираться и учитывать как свои, так и других людей склонности и интересы, личностные и типологические особенности – это мощнейший фактор достижения успеха в управленческой деятельности.

Так, при организации профессиональной деятельности важно учитывать свойства внимания человека: объем, устойчивость, распределение, переключение, которые могут выступать в качестве профессиональных способностей (например, в деятельности операторов и др.). Устойчивость внимания является важнейшим условием продуктивности профессиональной

деятельности. Отсутствие перечисленных свойств внимания – одна из основных причин аварийных ошибок в управлении техникой и людьми.

Учет закономерностей видов памяти необходим для эффективной организации профессиональной деятельности. Например, для кратковременной оперативной памяти важна четкая дозировка материала (от 5 до 7 сигналов на одно предъявление). Для успешной работы долговременной памяти необходимы: смысловая переработка запоминаемого материала, включение запоминаемого материала в активные формы практической деятельности (решение профессиональных задач), адекватная мотивация (наличие интересов, включение эмоциональных переживаний и т.п.), систематизация материала.

Решение разного рода профессиональных задач требует по преимуществу разных типов мышления: образного, практического или теоретического. Например, для руководителей высших уровней (топ-менеджеров) необходимо высокоразвитое теоретическое мышление, а для водителя транспортного средства – образное и практическое мышление.

Выполняя различные виды деятельности, преодолевая при этом внешние и внутренние препятствия, человек вырабатывает в себе волевые качества: целеустремленность, решительность, самостоятельность, инициативность, настойчивость, выдержку, дисциплинированность, мужество.

В управленческой деятельности необходимо соблюдать следующие правила: 1) обеспечивать условия для успеха деятельности работника, но не облегчать существенно ему задания; 2) активизировать самостоятельную деятельность работника, вызвать у него чувство радости от достигнутого, повышать его веру в свои способность преодолевать трудности; 3) объяснять, в чем заключается целесообразность тех требований, приказов, решений, которые руководитель предъявляет работнику, и предоставлять возможность работнику самостоятельно принимать решения в разумных пределах [2].

Результаты любого волевого действия имеют для человека два следствия: первое – это достижение конкретной цели; второе связано с тем, что человек оценивает свои действия и извлекает соответствующие уроки на будущее относительно способов достижения цели, затраченных усилий.

Эмоциональные и волевые процессы тесно взаимосвязаны. Воля выступает как средство регуляции, корректировки негативного влияния эмоций на деятельность. Эмоции, в свою очередь, придают субъективный тон волевому усилию, могут содействовать повышению его потенциала. Такая тесная взаимосвязь приводит к тому, что в реальном поведении они практически неразделимы и переживаются субъектом в форме психических состояний.

Знание типов темперамента поможет руководителю правильно соотносить возможности каждого работника с требованиями, которые ставит перед ним та или другая профессия, должность и определять для него наиболее целесообразные формы и методы производственной деятельности, в целом эффективнее управлять людьми. В зависимости от типа темперамента человек изначально предрасположен к доминированию определенных качеств: одни уверены в себе, оптимистичны, уравновешены (сангвиники); другие – несдержанны, порывисты, порой агрессивны (холерики); третьи – ранимы, мнительны, уязвимы (меланхолики). Учитывая качества, присущие человеку с определенным типом темперамента, можно отметить, что:

– холерик наиболее продуктивен там, где требуется высокая активность, увлеченность, концентрация внимания, лидерство, высокая ролевая активность и т.п. Но его следует по возможности отстранить от конфликтных ситуаций, строго объективно оценивать его успехи и тактично указывать на недостатки, воспитывать выдержку и самообладание;

– сангвиника можно использовать для разрядки конфликтных ситуаций в группе, организации совместных действий, лидерства. Они мало подвержены нервным срывам, стрессоустойчивы. Однако они малопродуктивны в условиях монотонной деятельности, требующей длительного напряженного внимания, склонны к перемене обстановки и видов деятельности;

– флегматик незаменим в ситуациях, требующих пристального внимания, обстоятельности в делах, терпения, неторопливости, продуктивен в монотонных условиях деятельности. Однако он испытывает значительные трудности при необходимости быстрого ориентирования на изменение ситуаций, быстрого принятия решений, при ориентации в конфликтных и стрессовых ситуациях. Мало пригоден он и для скоростной переработки производственной информации; социально пассивен, не претендует на лидерство в группах, малообщителен и малоэмоционален;

– меланхолик мало пригоден к нервным перегрузкам, к преодолению стрессовых ситуаций, в которых часто теряется, затормаживается; не конфликтен, но беззащитен перед конфликтами, старается их обходить, а не разрешать. Не претендует на лидерство, но в хорошем коллективе исполнителен, отзывчив, ищет опору в более сильной личности. В спокойной жизненной ситуации, не требующей перенапряжения, может проявлять высокую интеллектуальную и практическую работоспособность, вдумчивость, ответственность, исполнительность.

Руководитель должен учитывать все это и уметь не только использовать в практической деятельности положительные ценные свойства темперамента, но и учить работников-подчиненных управлять собой, владеть своим темпераментом.

На основе знания индивидуальных особенностей, в частности темперамента работников, руководитель должен уметь формировать у них определенный способ поведения. То есть направлять их так, чтобы они использовали полученные знания и сформированные умения в интересах коллектива и общества. Особенно важным является привитие качеств, связанных с необходимостью выполнения высококачественной работы, которая содействует формированию многих черт высококвалифицированного исполнителя, прежде всего ответственности в выполняемой трудовой деятельности [1].

В процессе деятельности необходимо учитывать и такую психологическую черту личности, как характер. Он является результатом взаимодействия человека с социумом, с миром и представляет собой совокупность относительно устойчивых, приобретенных качеств, выражающих отношение человека к окружающей действительности и к себе.

Структура характера рассматривается, прежде всего, по сложившимся у человека типам отношений:

– отношение к другим людям (внимание, принципиальность, коммуникативность, миролюбивость, заботливость, корректность или противоположные качества);

– отношение к деятельности (заинтересованность, инициативность, решительность, серьезность, энтузиазм или противоположные качества);

– отношение к вещам (бережливость, экономичность, аккуратность, чувство вкуса или противоположные качества);

– отношение к самому себе (самооценка и уровень притязания, самокритичность, скромность, гордость и др.) [3].

Характер является результатом развития личности в онтогенезе в связи с закреплением в поведении индивида различных проявлений психических процессов: познавательных, эмоциональных и волевых. В связи с генезисом характера различают 3 группы черт:

– интеллектуальные черты (критичность, любознательность, наблюдательность, креативность, дивергентность и др.);

– эмоциональные черты (чуткость, эмпатийность, стеничность, астеничность и др.);

– волевые черты (целеустремленность, принципиальность, настойчивость и др.) [4].

Знание черт и свойств характера позволяет предвидеть не только способ поведения работника, но и предпринимать определенные педагогические действия. При таких знаниях руководитель глубже осознает, на какие успехи в обучении при овладении профессиональными умениями и навыками можно надеяться и сколько времени для этого необходимо выделять.

Еще одной важнейшей индивидуально-психологической характеристикой личности является ее направленность, как проявление деловых жизненных устремлений человека и его мотивации. Структура направленности складывается из следующих компонентов:

– потребностей (естественных и социальных как выражения нужды человека в определенных условиях, необходимых для его физического существования и духовного развития);

– интересов (форма познавательной направленности, влияющей на выбор профессии, занятие определенной должности в коллективе и т.д.);

– идеалов (ориентация на конкретные образцы поведения, на эталоны профессиональной деятельности);

– мотивов;

– мировоззрения.

Все эти компоненты тесно связаны между собой и обусловливают друг друга. Так, знание основных потребностей и интересов работника позволяет руководителю выявлять преобладающие у него виды мотивации и использовать это в профессиональной деятельности.

Осуществление мотивации работников является исключительно творческим процессом, поскольку объектом мотивирующего воздействия является личность со своими статическими (относительно постоянными, такими как темперамент, характер, способности и т.д.) и динамическими (изменчивыми, как например, психоэмоциональное состояние в конкретной момент времени) характеристиками. На основе их анализа специалисту-управленцу необходимо всякий раз делать выбор и принимать решение относительно целесообразности того или иного метода мотивирующего воздействия [5, с. 219]. Например, руководитель знает, что сотрудник мотивируется свободой принятия решений и самостоятельностью. В этом случае мотивом будет являться предоставление ему гибкого графика работы и контроль только по результату.

Еще одной важнейшей задачей руководителя является выявление задатков и способностей у работников и содействие их развитию. К этой сфере задач относится его умение целеустремленно и систематически приучать их к творческому выполнению трудовых задач; не позволять им удовлетворяться достигнутым, а постоянно стремиться к повышению своего уровня; брать на себя ответственность за выполненную работу; быть критически настроенным к себе и к другим.

Эти требования обусловлены ускоряющейся сменой технологий, постоянной модернизацией выпускаемой продукции. В современных условиях и продукция, и технологии становятся все более интеллектуально емкими, требуют от работников постоянного самосовершенствования и повышения своей квалификации. Вот почему обучение и воспитание работников становится важнейшей составляющей профессиональной деятельности руководителя, ее своеобразной педагогической функцией.

Современный руководитель должен уметь не просто развивать у работника такие общие психические свойства и способности, как мышление, пространственное представление, наблюдательность и интеллект и др., которые предопределяют качество выполнения комплексных видов деятельности, но также уметь научить людей правильно использовать добытые знания и умения в различных условиях и ситуациях. Именно эти способности в сочетании с профессиональным опытом и качествами личности являются важной предпосылкой для самостоятельной профессиональной деятельности, которая и формирует профессиональную компетентность работника.

Руководитель также должен учитывать и помогать людям в формировании необходимых убеждений и взглядов, ответственного отношения к работе, способствовать развитию их воли и дисциплинированности. Кроме того, он должен уметь формировать у них социальные способности, которым придается большое значение, в частности, открытость, адаптированность, готовность к повышению квалификации.

Кроме этого, любому руководителю нужны знания возрастной психологии, учитывая то, что даже в пределах одного и того же возраста невозможно найти двух людей, похожих по объему памяти и стойкости внимания, глубине и оригинальности мышления, способностям к тому или иному конкретному виду деятельности.

Углубленные знания о личности помогают руководителю эффективнее осуществлять обучение и воспитание работников, вызывая у них чувство понимания и осознания того, что им будет предоставлена в процессе обучения

индивидуальная помощь, которая отвечает их личностным интересам и особенностям. Если к руководителю обращаются за советом, это является свидетельством того, что к нему проявляют уважение и как к специалисту, и как к человеку. Это, в свою очередь, способствует возникновению чувства доверия и защищенности, которое связано с созданием атмосферы доброжелательности.

Как было отмечено выше, руководитель должен уметь индивидуально работать с каждым работником. А умения индивидуального подхода предусматривают использования различных средств, методов и форм воспитания и обучения.

Выводы, которые сделает руководитель на основе изучения личности сотрудника, необходимы для реализации его педагогических воздействий. Они могут иметь большое значение как при разработке содержания обучения (оно может варьироваться в зависимости от условий и обстоятельств), в подборе стиля управления (авторитарного или демократического), при выборе вида и частоты контроля.

Выводы. Итак, психологическая составляющая профессиональной деятельности руководителя связана с умением реализовывать такие цели и задачи:

– производить оценку и подбор кадров;

– формировать знания, умения и навыки;

– оказывать индивидуальную помощь;

– уметь эффективно применять наставительно-мотивирующие мероприятия;

– уметь организовывать благоприятную воспитательную и учебную среду;

– создавать благоприятный социально-психологический климат для высокопроизводительной работы людей;

- воспитывать коллективизм и ответственность у каждого работника за результаты выполнения своего труда;

– формировать творческого отношения к труду и совершенствование знаний, необходимых в условиях использования высоких технологий и т.п.

Необходимость выполнения перечисленных задач выдвигает повышенные требования как к личностным качествам современного руководителя, так и к уровню его подготовки в профессиональной сфере и в области психологии.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что психологическая составляющая занимает центральное место в профессиональной деятельности руководителя и способствует созданию условий для эффективного управления организацией

Список литературы: **1.** *Ромашов О.В., Ромашова Л.О.* Социология и психология управления: Учебное пособие для вузов. – М.: "Экзамен", 2002. – 512 с. **2.** *Мольц М.* Я – это Я, или Как стать счастливым. – М.: Яхтсмен, 1994.-137с. **3.** Психологія: Підручник / Трофімов Ю.Л., Рибалка В.В., Гончарук П.А. та ін. / За ред. Ю.Л. Трофімова. – К.: Либідь, 1999. – 558 с. **4.** *Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В.* Основы психологии управления: Учебник. – Харьков: Ун-т внутр. дел, 1999. – 528 с. **5.** *Мейтарчан С.Ю.* Проблемы формирования мотивирующих стратегий у будущих специалистов // Матеріали Першої міжнародної науково-методичної конференції „Викладання психолого-педагогічних дисциплін у технічному університеті: методологія, досвід, перспективи". – К.: НТУУ "КПІ". – 1999. – С. 217–219.

Надійшла до редколегії 20.02.2014

УДК 332.132 (477)

О. О. НОСИРЄВ, канд. геогр. наук, доц., НТУ «ХПІ»

О. В. МОЗЕНКОВ, докт. екон. наук, проф,. НТУ «ХПІ»

КЛАСТЕРНИЙ ПІДХІД ДО РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Стаття присвячена дослідженню ролі кластерного підходу в процесі нарощення економічного потенціалу регіонів. Розглядаються переваги застосування кластерної моделі для забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку регіонів.

Ключові слова: кластери, регіональна конкурентоспроможність, регіональний розвиток.

Вступ. Конкурентоспроможність регіонів визначається здатністю мобілізувати внутрішні ресурси для власного розвитку, а також ступенем привабливості для залучення зовнішніх ресурсів. Виходячи з того, що рівень конкурентоспроможності країни встановлюється за різними методиками, можна припустити й подібний спектр інструментарію стосовно визначення рівня конкурентоспроможності регіонів. Незважаючи на те, що про необхідність і доцільність створення кластерів йдеться у ряді фундаментальних документів загальнодержавного значення, все ще не створено дієвої нормативно-правової бази формування та функціонування територіальних кластерів в Україні, як наслідок – не створено механізмів методичної, інформаційно-консультаційної та освітньої підтримки розвитку кластерів; відсутня координація дій щодо реалізації кластерних ініціатив з боку органів влади та асоціативних бізнес-структур.

© О. О. Носирєв, О. В. Мозенков, 2014