

Ярослав Шаваровський

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

Олена ДУДКІНА

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МЕНЕДЖЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Відповідно до традиційних методів менеджменту, менеджером вважається особа, яка займає постійну посаду в керівництві організації і працює професійно, з чітко визначеним колом обов'язків і повноваженнями для прийняття рішень у різних сферах діяльності.

Робота менеджерів характеризується масштабністю, складністю і тісним зв'язком із зовнішнім середовищем.

Це підтверджує практика, особливо у випадку загрози звільнення або можливості стрімкого зростання посади керівника. При цьому очевидно, що за рахунок збереження психіки людини легше змінити обстановку та оточення у сфері праці, ніж саму особистість. Цей висновок слід враховувати як при здійсненні розвитку управлінських здібностей, так і при особистісній реалізації здібностей самого менеджера.

Рівень самоусвідомлення менеджерського потенціалу також залежить від внутрішніх факторів, таких як стартові можливості та наявність розвиненої компетентності. При цьому їх вплив на формування здібностей менеджера може змінюватися в процесі його діяльності.

У сучасному зовнішньому середовищі діяльності менеджера зростає нестійкість його психіки, що позначається не тільки на розумових та інтелектуальних здібностях, а й на фізичному стані. У медицині також існує хвороба менеджера, яка підкреслює важливість принципу гнучкості у розвитку управлінських навичок, що базується на успішності психології управління.

Згідно із загальноприйнятим поглядом у сфері менеджменту потреби сучасного менеджера можна розділити на три основні групи: професійні, особистісні та ділові. У цьому контексті науковці виділяють три основні групи умінь, які є основою формування управлінських здібностей:

Концептуальні знання - Ці навички важливі для керівників вищої ланки та складають половину їх загального набору навичок. Включає здатність розуміти ширший контекст, розвивати стратегічне мислення та приймати важливі стратегічні рішення.

Особисті навички - Цей навик є важливим аспектом для менеджерів середньої ланки. Він фокусується на здатності взаємодіяти з командою, ефективно спілкуватися та керувати міжособистісними стосунками в організації.

Спеціальні навички - Ці навички найбільш важливі для керівників нижчих рівнів управління, де їх частка становить близько 50%. Обумовлені спеціалізацією конкретної галузі або професійного спрямування, і вони включають практичні знання та навички, необхідні для конкретної сфери діяльності.

Управління розвитком менеджерського потенціалу в організації — це система стратегічних і оперативних заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації, знань, умінь і ефективності управління в компанії. Цей процес спрямований на забезпечення відповідного рівня кваліфікації керівників для виконання стратегічних завдань і досягнення цілей організації.