

Саєнко Т.В.,
студентка 3-го курсу,

напрямок підготовки: «Банківська справа»

Науковий керівник: к.е.н., доцент Розкошна О.А.
ДВНЗ «Українська академія банківської справи НБУ»

ВРАХУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ В МЕНЕДЖМЕНТІ

Найвагомішим внеском теоретиків і практиків в галузі менеджменту є акцентування уваги на сутності поведінки людини, особистісних якостей, які і визначають тип її поведінки у соціумі. В сучасному менеджменті значно зростає роль високоосвіченої особистості, яка здатна накопичувати нові знання для продукування новітніх технологій для виробництва продукції, надання послуг чи виконання робіт.

Людський фактор обов'язково має враховуватись в процесі управління. Керівникам потрібно зважати на індивідуальність кожного працівника, вивчати психологічну сутність людини, відзначати схильності до лідерства, кар'єрного зростання, навички та вміння, особливості сприйняття та передачі інформації тощо [1].

Керівник, який враховує особистісні якості свого підлеглого, може знайти індивідуальний підхід до кожного працівника, а отже, привести в дію внутрішні його резерви [2]. Зазначимо, що саме ділові люди, які приймають важливі управлінські рішення, є ключовими елементами в управлінні в умовах ринкової економіки. Важливою характеристикою управлінської праці є постійна взаємодія з людьми, перш за все, керівника зі своїми підлеглими. Для того, щоб якісно виконувати загальні функції, менеджеру потрібна постійна підготовка та навчання, а це означає, що підприємству чи організації для забезпечення ефективного управління потрібне інвестування саме в людський капітал [3].

На практиці спостерігається те, що одні керівники вміло ведуть людей за собою, при цьому успішно долаючи перешкоди, а інші в подібних ситуаціях обумовлюють лише недовіру та невпевненість зі сторони підлеглих, і як результат - зазнають поразки.

Якщо менеджер не вміє переконувати, мотивувати дії підлеглих, не здатний чинити вплив на людину, для того, щоб залучити її до процесу прийняття та реалізації управлінських рішень, то це говорить про відсутність у керівника потрібного набору тих якостей, які мають бути притаманні саме ефективному керівникові. Також не менш важливим є розуміння керівником проблеми та доведення її суті до свого оточення. Оскільки люди і ситуації постійно змінюються, то менеджер повинен бути достатньо гнучким, аби пристосуватися до цих змін. Розуміння ситуації, знання того, як управляти людськими ресурсами є важливими компонентами ефективного менеджменту [4].

Для ефективного управління на підприємстві чи в організації менеджери повинні виховувати в собі такі риси керівника, як: вміння, управляти перш, за все собою, тобто кожний менеджер повинен оволодіти самоменеджментом; наявність чітких особистих цілей, бо керівник який не спроможний сформулювати свої цілі, не зможе забезпечити досягнення загальної мети розвитку всієї організації; мати можливості щодо саморозвитку; вміння вирішувати проблеми якнайскоріше та з найменшими витратами; творчий підхід до виконання своїх обов'язків; організаційні здібності і т.ін.

Вчені виокремлюють наступні основні складові людського фактору в менеджменті:

- 1) технічна майстерність – вміння використовувати конкретні знання і навички в роботі;
- 2) майстерність спілкування – вміння працювати з іншими людьми, розуміти та вмотивувати їх працю, на професійному рівні вирішувати конфліктні ситуації;
- 3) концептуальна майстерність – вміння аналізувати складні ситуації, виокремлювати проблеми, а також знаходити найоптимальніші варіанти їх вирішення[5].

Отже, врахування людського фактору у менеджменті є конче необхідним, причому даний процес має відбуватися як у середовищі керівників так і в середовищі організації в цілому, бо це є запорукою успішної роботи всієї команди.

Список використаних джерел:

1. Аколупіна, Р. Професія менеджера: людський потенціал і його роль в зростанні людського капіталу [Текст] / Р. Аколупіна // Управління персоналом. - 2007. - № 9. - С.70-72.
2. Резник, С.Д. Організаційна поведінка [Текст]: Підручник для вузів / С.Д. Резник. - 2-ге вид., перероб. і доп. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 430 с.
3. Пирогов, В. Як виміряти продуктивність менеджменту? [Текст] / В. Пирогов, І. Львів, Л. Волкова // ЕКО. - 2007. - № 9. - С.88-104.
4. Петрова, Ю. Пітер Друкер [Текст] / Ю.Петрова // Управління персоналом. - 2007. - № 11. - С. 85-92.
5. Вишнякова, В. Полювання на менеджера [Текст] /В.Вишнякова //Управління персоналом. - 2007. - № 9. - С.18