

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК РІВНЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ТА УПРАВЛІНСЬКИХ РОЛЕЙ КЕРІВНИКА

Анотація. Досліджено сутність поняття "управлінська роль". Запропоновано розглядати зрілість підлеглих як основну умову вибору керівником соціальної ролі. Визначено типи працівників відповідно до рівня їх зрілості. Обґрунтовано вибір управлінської ролі керівником для управління працівниками різних типів.

Аннотация. Исследована сущность понятия "управленческая роль". Предложено рассматривать зрелость подчиненных как основное условие выбора руководителем социальной роли. Определены типы работников в соответствии с уровнем их зрелости. Обоснован выбор управленческой роли руководителем для управления работниками различных типов.

Annotation. The article studies the concept of "a managerial role". A manager has to consider maturity level of subordinates as a main condition for choosing the social role. Types of workers are determined according to their maturity levels. The choice of a managerial role for managing different types of workers has been justified.

Ключові слова: керівник, управлінська роль, зрілість працівника, компетентність, мотивація, тип працівника.

Безперервність, стрімкість і постійне прискорення, які характерні для сучасного світу, підвищують вимоги до компетентності керівників, спонукаючи їх до професійного вдосконалення, підвищення загальної культури й розвитку творчого потенціалу. Важливим аспектом компетентності керівника є вибір ним управлінської ролі відповідно до ситуації, яка склалася у виробничому колективі.

До найбільш відомих зарубіжних авторів, які розглядали ролі керівників у своїх роботах, належать Белбін Р. Мередит, Г. Мінцберг [1; 2]. Серед вітчизняних дослідників слід відзначити праці Л. Скібіцької [3], яка узагальнила відомі вітчизняні і зарубіжні класифікації управлінських ролей.

Однак, незважаючи на наявність робіт, у яких розглядаються різні аспекти управлінської ролі, майже відсутні роботи, присвячені вибору керівником найбільш ефективною управлінської ролі залежно від рівня розвитку персоналу, що свідчить про актуальність обраної теми дослідження.

Метою даної статті є визначення взаємозв'язку між рівнем розвитку персоналу та вибором керівником найбільш ефективною управлінської ролі.

На думку Л. Скібіцької, роль – це комплекс зразків поведінки, пов'язаних із виконанням яких-небудь функцій [3], тобто управлінська роль – це лінія поведінки керівника, яка пов'язана з покладеними на нього функціями управління.

Ролі керівника значною мірою залежать від мотивації персоналу, здатності до самостійної роботи, поставлених завдань, цілей підприємства, складності робіт та ін. Однією з найбільш важливих умов вибору керівником управлінської ролі є рівень розвитку персоналу. Високий рівень розвитку і досягнень суб'єкта, при якому відбувається його повноцінне функціонування, – це особистісна зрілість [4]. Зрілість окремих осіб і груп передбачає здатність нести відповідальність за свою поведінку, бажання досягти поставленої мети, а також освіту і досвід відносно конкретного завдання, яке необхідно виконати.

Поняття зрілості підлеглого не є постійною якістю особистості або групи, а залежить від конкретної ситуації.

Існує два виміри зрілості підлеглого [5]:

1. Здатність вирішувати поставлені завдання.
2. Вмотивованість на виконання цих завдань.

Ці два виміри поведінки підлеглого незалежні один від одного.

Залежно від їх комбінації можна виділити чотири основних типи працівників та найбільш ефективні для управління ними управлінські ролі (таблиця)

Таблиця

Взаємозв'язок управлінської ролі та рівня розвитку персоналу

© Томілович Г. Г., 2013

Рівень зрілості	Тип працівника	Роль керівника
-----------------	----------------	----------------

підлеглого		
Компетентність від низької до помірної. Мотивація низька	Невмотивований некомпетентний	Наглядач. Керівник дає конкретні вказівки і пильно стежить за виконанням завдань, залишаючись глибоко залученим у всі деталі того, що відбувається
Компетентність низька. Мотивація висока	Вмотивований некомпетентний	Наставник. Керівник у рівній мірі і високою мірою орієнтований на завдання і відносини
Компетентність від помірної до високої. Мотивація мінлива	Компетентний нестабільний	Лідер. Керівник концентрується на поліпшенні морального стану групи, активний у розвитку особистих відносин і заохочує відчуття причетності
Висока компетентність. Мотивація висока	Вмотивований компетентний	Старший партнер. Керівник виступає як останній резерв, але залишає більшу частину роботи окремим членам групи. Щоденний нагляд і контроль здійснюється членами групи

Для ефективної управлінської діяльності керівник повинен чітко усвідомлювати рівень зрілості підлеглих і варіювати свою поведінку та вчинки залежно від нього.

Необхідно постійно підвищувати компетентність та рівень мотивації підлеглих і своєчасно переходити на новий стиль управління, тобто змінювати управлінську роль.

Наук. керівн. Лугова В. М.

Література: 1. Белбин Р. М. Типы ролей в командах менеджеров [Текст] / Р. Мередит Белбин. – М. : НИРО, 2003. – 232 с. 2. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации [Текст] / Г. Минцберг. – СПб. : Издательский дом "Питер", 2004. – 512 с. 3. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : [навч. посібн.] / Л. І. Скібіцька. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 360 с. 4. Штепа О. С. Особистісна зрілість: Модель. Опитувальник. Тренінг : [монографія] / О. С. Штепа. – Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. – 232 с. 5. Самолов Ю. Компетенции эффективного руководителя [Электронный ресурс] / Ю. Самолов. – Режим доступа : <http://hr-portal.ru/article/kompetencii-effektivnogo-rukovoditelya>.