

Міністерство освіти і науки України
Львівський національний університет імені Івана Франка
Філософський факультет Кафедра теорії та історії політичної науки
Наукове товариство ім. Шевченка Західний науковий центр
Інститут соціогуманітарних проблем людини
у співпраці
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України
Львівське обласне відділення Всеукраїнської громадської організації
«Товариство психологів України»
Відділ кар'єрного розвитку та співпраці з бізнесом
Львівська регіональна бізнес-платформа
Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького
Факультет психології та соціальної роботи Одеського національного університету
імені І.І.Мечникова
Краківський економічний університет (Польща)
Жешівський університет (Польща)
Університет Костянтина Філософа в Нітрі (Словаччина)
Державна вища техніко-економічна школа ім. Броніслава Маркевича у Ярославі (Польща)
Університет Яна Вижиговського (Польща)
Приватний університет Вебстера (Австрія, Італія)
Філософський факультет Бухарестського університету (Румунія)
Інститут психології, Школа мистецтв і наук Державний університет імені Ілії, Тбілісі (Грузія)

ФІЛОСОФСЬКО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДУХОВНОСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСТВА

Збірник тез VII Міжнародної науково-практичної конференції

20 квітня 2022 року

Львів 2022

УДК 378.4.03:316.46
Філ 51

"Філософсько-психологічні аспекти духовності сталого розвитку людства", міжнародна наук.-практ. конф. (2021; Львів).

Збірник тез VII Міжнародної науково-практичної конференції "Філософсько-психологічні аспекти духовності сталого розвитку людства", 20 квітня 2022 р. / за ред. Л.В. Рижак ; відповід. за вип. Н. І. Жигайло, Ю. В. Максимець. – Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2022. – 228 с. : рис. , табл. – Бібліогр. в кінці ст.

Для науковців, викладачів та студентів вищих навчальних закладів.

**Ministry of Education and Science of Ukraine
Ivan Franko National University of Lviv
Faculty of Philosophy Department of Theory and History of Political Science
Western Scientific Center
Institute of the Humanities and Social Sciences
in cooperation with
G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy
of Educational Sciences of Ukraine
Lviv regional branch of the Ukrainian public organization
“Ukrainian Psychological Association”
Lviv Regional Business Platform
Danylo Halytsky Lviv National Medical University
Faculty of Psychology and Social Work of Odessa I.I.Mechnikov National University
Cracow University of Economics (Poland)
University of Rzeszów (Poland)
Constantine the Philosopher University in Nitra (Slovakia)
Bronisław Markiewicz State Higher School of Technology and Economics
in Jarosław (Poland)
Uczelnia JanaWyzykowskiego (Poland)
Private Webster University (Austria, Italy)
University of Bucharest Faculty of Philosophy
Institute of Psychology School of Arts and Sciences Ilia State University, Tbilisi (Georgia)**

PHILOSOPHICAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF SPIRITUALITY OF SUSTAINABLE HUMAN DEVELOPMENT

**Treasury of thesis
of the VII International Scientific and Practical
Conference**

April 20, 2022

Боженко І., КЗ ЛОР «Львівський обласний центр медико-соціальної експертизи»

Боженко М., Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького

Чубок К., КП "Володимир-Волинський центр первинної медичної допомоги"

КЕРІВНИК В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Актуальність теми полягає в тому, що на сучасному етапі з'явилися нові процеси в політиці, економіці, духовному житті, які нерозривно пов'язані з новим розумінням людини, зі зростанням ролі особистості у суспільстві. Тому метою професійної освіти є виокремлення умов реалізації завдання підготовки майбутніх менеджерів сучасного типу – конкурентноспроможних, які вміють мислити стратегічно і водночас ситуаційно-прагматично, здатних органічно забезпечувати економічну та соціальну ефективність підприємств різних галузей, яке потребує нестандартних, інноваційних освітньо-педагогічних методик, методів, практики і засобів навчання. У зв'язку з цим проблеми розвитку особистості майбутнього керівника набувають все більшої актуальності.

Вчені, що досліджують дану тему: Балабанова Л. В., Сардак О. В., Іванова І.В., Л. М. Карамушка, Н.І. Жигайло, О. А. Філь, Кузьмін О. Є., Мельник О. Г., Мірмічев М. К., Шереметов Г. В., Подмазин С. И., Савельєва В. С., Шегда А.В., Щокін Г.В. тощо.

Керівник (менеджер, управлінець) – ключова ланка в кадровій системі, який досягає поставленої мети завдяки тому, що доповнює свої фізичні та інтелектуальні сили силами підлеглих і цілеспрямовано їх використовує на виконання поставлених завдань. Це і є головним завданням керівника будь-якого рівня державного органу влади [1].

Керівництво - це цілеспрямована діяльність менеджера, який очолює якусь організацію (підприємство). Керівництво здійснюється за допомогою функцій і методів менеджменту, комунікацій тощо шляхом прийняття управлінських рішень. Ефективне керівництво є неможливим без певних важелів та інструментів, які б забезпечували дієздатність організації через інструменти менеджменту, зокрема через ієрархію. Тому керівництво передбачає підпорядкування одних людей іншим. Це підпорядкування здійснюється за допомогою таких понять як вплив, влада та залежність. [2]

Поряд із поняттям «керівництво» в управління використовується також поняття «лідерство». Лідерство — це один з механізмів інтеграції групової діяльності, коли індивід або частина групи об'єднує та спрямовує дії всієї групи на досягнення цілей підприємства. Ефективність керівництва багато в чому визначається відповідністю індивідуальних рис

керівника тим ролям і функціям, які він покликаний виконувати в організації. У найбільш загальній, інтегрованій формі вимоги до керівника відбиваються в соціальних ролях, наказаних йому підприємством.

В сучасній управлінській науці виділяють чотири ролі керівника:

1. Роль лідера. У цьому випадку є внаслідок неформальний лідер, що володіє високим авторитетом і здатністю впливати на інших людей.

2. Роль адміністратора. Ця роль передбачає здатність керівника контролювати положення справ, приймати рішення і домагатися їх реалізації, організовувати і координувати дії підлеглих, забезпечувати порядок, дотримання правових і адміністративних норм і розпоряджень.

3. Роль планувальника. Головні задачі цієї ролі - оптимізація майбутньої діяльності організації, за допомогою аналізу тенденцій змін як самої організації, так і навколишньої її середовища; визначення управлінських альтернатив і вибір найкращих їх них, концентрація ресурсів на головних напрямках діяльності.

4. Роль підприємця. Виступаючи в цій ролі, керівник повинен бути експериментатором, знаходити нові види діяльності, нестандартні рішення, найбільш відповідні ситуації, повинен бути готовим до певного підприємницького ризику, при цьому всіляко мінімізувати його. [3]

Соціальні ролі керівника деталізуються і виявляються в його завданнях. Можна виділити наступні **завдання керівника**:

- Оцінка ситуації, розробка, обґрунтування (з'ясування, наскільки реальні, зрозумілі і контрольовані мети).

- Визначення і підготовка заходів щодо досягнення цілей.

- Координація діяльності співробітників відповідно до загальних цілей.

- Контроль за персоналом і відповідністю результатів його діяльності поставленим задачам.

- Організація діяльності співробітників, використання існуючих і створення нових організаційних структур для керівництва персоналом і його діяльністю.

- Інформування співробітників.

- Інтерактивна, контактна взаємодія (комунікація) - ділове спілкування з метою отримання інформації, консультування, надання допомоги і т. д.

- Формування системи стимулювання співробітників і їх мотивації.

- Делегування завдань, компетенцій, відповідальності.

- Запобігання і дозвіл конфліктів.

- Поширення специфічних для організації цінностей і норм.

- Турбота об підлеглих і забезпечення їх лояльності.

- Формування згуртованого колективу і підтримці його дієздатності.

- Ослаблення почуття невпевненості в діях персоналу і забезпечення організаційної стабільності. [4]

Отже, підсумовуючи, можемо окреслити найголовніші завдання впливового керівника: постійно розвиває свій колектив; робить візію і місію компанії доступними, так, що люди «живуть» ними; випромінює позитивну енергію, водночас розуміючи масштаб проблеми; на власному прикладі демонструє чесність і відкритість; бореться зі скептицизмом і не залишає питань без відповідей; бере на себе ризик і вчиться на ньому; святкує перемоги.

Висновок. В системі публічного управління посилюється роль керівника – це лідер, який допомагає співробітникам самостійно виробляти нові підходи, удосконалювати прийоми і методи виконуваної роботи, формує колектив як єдину монолітну команду, здійснює налаштування цієї команди і показує особистий позитивний приклад у вирішенні спільних завдань. У процесі становлення нової моделі управління змінюється і роль персоналу.

До основних рис особистості керівника, який має забезпечити ефективність управління належать: організаторські здібності, вміння впливати на підлеглих, націлювати їх

на плідну творчу працю; бути впевненим у собі, рішучим і наполегливим, здатним чітко й правильно виконувати поставлені завдання; прогнозувати ситуацію та результати діяльності; вміти приймати виважені управлінські рішення; прагнути до самовдосконалення.

Сьогодні слід акцентувати увагу на тому, що ефективність мотивації підлеглих забезпечується високим рівнем правової культури, дисципліни та законності, а керівник складає єдиний структурний механізм, спрямований на виконання завдань і функцій, що стоять перед ним. Ефективність діяльності такої системи цілком і повністю залежить від якісних характеристик не тільки керівників, але і від персоналу, вона ґрунтується на соціальних нормах, ефективному підборі та розстановці кадрів, морально-психологічному кліматі, інтенсивності інтелектуальної, фізичної діяльності й професіоналізмі як керівника, так і усіх учасників цієї діяльності. Важливу роль у покращенні організації відіграє процес підготовки професійних кадрів та відбір кандидатів для проходження ними конкурсу на заміщення вакантних посад.

1. Гіряк О. М. *Менеджмент: теоретичні основи і практикум* / О. М. Гіряк, П. П. Лазановський. — К. : Магнолія плюс, Львів : Новий світ, 2003. — 336 с.
2. Жигайло Н. І. *Комунікативний менеджмент: навчальний посібник*. — Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. — 368 с.
3. Коломінський Н. Л. *Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посіб.* — К., 1996.
4. Лозниця В. С. *Психологія менеджменту: Павч. посіб.* — К.: Вид-во КНЕУ, 1997.
5. Корман М.М. *Психологічний профіль ефективного керівника: Методичний посібник*. — Тернопіль, 2012. — 112 с.