**ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ В РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

**Гуцуляк Наталія Петрівна**

 PhD, старший викладач кафедри менеджменту та поведінкової економіки

Донецький національний університет імені Василя Стуса

м. Вінниця, Україна

e-mail: n.gutsulyak@donnu.edu.ua

Ефективність управлінської діяльності визначається рівнем психологічної компетентності менеджерів різних галузей. Психологія управління як науковий напрям відіграє важливу роль у розвитку сучасного менеджменту шляхом застосування впливу психологічних підходів на ефективність управлінських процесів.

Сучасний менеджер повинен розуміти психологічну основу управлінських процесів, враховувати закономірності планування та прогнозування як власної діяльності, так і роботи команди. Важливо, щоб він володів знаннями про психічні процеси розвитку особистості, що мають прямий вплив на особливості організаційної поведінки, психологічні механізми мотивації працівників і соціально-психологічні аспекти функціонування малих груп. Менеджер має вміти чітко формулювати думки, робити обґрунтовані висновки та оцінки, а також дотримуватися етичних норм поведінки, усвідомлюючи відповідальність, яку несе в управлінні [1].

Психологія управління як наука виникла на початку ХХ століття і динамічно розвивається. Цей процес зумовлено зростанням складності управлінських завдань в умовах змін та невизначеності в сучасних організаціях, необхідністю розуміння людського фактору в бізнесі, а також інтеграцією психологічних знань у практику менеджменту. Важливість ефективного управління людьми та командами, вплив стресів, наслідків війни, емоцій, мотивації, конфліктів і комунікації на досягнення організаційних цілей посприяли тому, що психологія управління стала невід'ємною частиною підготовки керівників, формування корпоративної культури та стратегічного планування в сучасних умовах.

Саме психологія управлінської діяльності найчастіше реагує на реальні проблеми та потреби, які виникають у процесі управління, тобто її стан, структурний зміст залишаються незмінними, а підлягають удосконаленню та втіленню різних апробацій. Управлінська діяльність є сукупністю скоординованих дій та заходів, які спрямовані на досягнення певної мети в межах будь-якої фірми, компанії, організації, підприємства. З початку повномасштабної війни більшість українських компаній, організацій, підприємств, установ які залишають без змін тип управління, переживають глибоку кризу.

Психологія управління – це наука, яка вивчає людську поведінку та аналізує її результат, щоб зрозуміти її. Психологія менеджменту займається тим, як поведінка впливає на розвиток бізнес-продуктивності. Але це питання залежить від заохочення та мотивації співробітників і культивування командної роботи, щоб вони працювали ефективно та високопродуктивно [2].

Психологія управління включає:

 використання сучасних технологій та підходів, що використовуються в управлінні людськими ресурсами;

психологічний контекст управлінських відносин та психологічні закономірності процесу менеджменту;

соціально-психологічні механізми та методи управлінського впливу;

індивідуальні особливості як суб’єкта управління, так і об’єкта управління;

визнання пріоритету особистості працівника над виробництвом, інтересами підприємства чи фірми;

психологічні аспекти та інструментарій управління колективом;

особливості ділового неконфліктного спілкування;

методи діагностики, стратегії і тактики в управлінні конфліктними ситуаціями;

закони психології управління, що проявляються у взаємодії людей, у міжособистісних відносинах і у груповій поведінці тощо [4].

Коли менеджери розуміють поведінку персоналу та те, як вона впливає на бізнес, виробничі процеси, це допомагає їм ефективно керувати своїми командами.

Таблиця 1. Вплив психології управління на систему менеджменту персоналу

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Аспект впливу** | **Функція психології управління** | **Результат діяльності** |
| Мотивування та продуктивність праці | Психологія управління сприяє розумінню основних закономірностей мотивування індивіда, команди; залучення і заохочення кожного співробітника до якісної та продуктивної праці.  | Покращує ефективність мотиваційних програм, допомагає керівникам правильно оцінювати потреби співробітників та створювати стимули, що підвищують задоволення роботою. |
| Комунікаційні процеси | Вивчення психіки та особистості з наукової та поведінкової точки зору відіграє життєво важливу роль у розумінні методу спілкування. Це корисно для підтримки та покращення спілкування лідерів із їхніми командами. | Поліпшує якість внутрішньої комунікації, знижує ймовірність непорозумінь і конфліктів, забезпечує прозорість і чіткість в обміні інформацією між співробітниками та керівництвом. Вибудовується ефективна комунікативна мережа зі зворотним зв’язком |
| Організаційна поведінка | Дозволяє глибше розуміти поведінкові фактори, які впливають на ефективність роботи всередині організації. Психологія управління допомагає аналізувати, як індивіди та групи поводяться в різних організаційних умовах. Це дозволяє керівникам передбачати реакції співробітників на певні зміни, рішення чи стратегії. | Сприяє розумінню того, як групова динаміка і корпоративна культура впливають на роботу співробітників, допомагає впроваджувати заходи для створення здорової атмосфери в колективі. |
| Психологічна адаптація до змін | Психологія управління сприяє формуванню психологічної готовності працівників до змін через емоційну підтримку, зниження опору, мотивацію та навчання, що в результаті підвищує ефективність змін і забезпечує розвиток організації. | Полегшує управління змінами в організації, допомагає знизити опір співробітників до нововведень та сприяє більш плавній інтеграції нових процесів чи технологій. |
| Прийняття управлінських рішень | Психологія управління допомагає керівникам уникати когнітивних помилок, керувати емоціями, будувати ефективну комунікацію, враховувати людський фактор та робити раціональні, етичні і стратегічно вивірені кроки. | Покращує якість прийняття рішень, допомагає керівникам оцінювати ризики та розглядати психологічні фактори, що впливають на вибір оптимальних управлінських рішень. |
| Лідерство та командотворення | Дозволяє оцінювати психологічні характеристики працівників та управляти командами. Допомагає відбирати, розвивати та підтримувати психічне здоров'я працівників в організації. | Здійснення оцінки рівня компетенцій працівників. Це сприяє ефективнішому розподілу обов’язків та формуванню збалансованої команди. Психодіагностичні методики сприяють аналізу особистісних рис і психологічних профілів співробітників для формування добре збалансованих команд. Визначає потенційних лідерів серед співробітників. |

Джерело: розроблено автором [5], [6].

Отже, психологія управління має вагомий вплив на менеджмент в цілому (табл.1.1.), відіграє важливу роль в управлінні організацією, бізнесом, надаючи розуміння психологічних особливостей поведінки підлеглих та керівників.

Синергія психології та менеджменту — це процес взаємодії двох галузей, завдяки якому управлінські рішення стають більш ефективними через використання знань про людську поведінку. Взаємне підсилення психологічних підходів і управлінських практик сприяє створенню оптимальних умов для розвитку лідерства, організації, так і кожного працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Role of psychology in business management. 2023. <https://www.linkedin.com/pulse/role-psychology-business-management-muhammed-shan-mj/>
2. The Psychology of Management: Its Impact on Personnel Management. 2023. <https://www.lpcentre.com/articles/the-psychology-of-management-its-impact-on-personnel-management>
3. Жавнерчик О.В. Психологія управління: конспект лекцій. 2020. Одеса: ОДЕКУ. 161с.
4. Бакаленко О.А. Психологія управління: навчальний посібник. 2020. Харків. ХНУРЕ. 120с.
5. Малюкіна А. Психологія управлінської діяльності та її тенденції. Економіка та суспільство 2024. Випуск 62. 5с.
6. Пшик-Ковальська О. О., Ковальський О. І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. 2023. Менеджмент та підприємства в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. Вип. 4, № 2. С. 88-93.