

кліматичних умов і особливостей розселення, чисельності міського та сільського населення регіону; по-четверте, від регіональних особливостей територіальної мобільності населення та працересурсного потенціалу; по-п'яте, від етнічних, соціально-психологічних, ментальних та мотиваційних особливостей мешканців. Провідна роль, при реалізації заходів міграційної політики та управління факторами міграції, належить міграційним мотивам, тобто такому особливому стану міграційної поведінки індивіда, який спонукає його до досягнення особистих цілей економічного, соціального й психологічного характеру у зв'язку із зміною місця праці та проживання.

1. Стешенко В., Рудницький О., Хомра О., Стефановський А. Демографічні перспективи України до 2026 року. К., Видавництво Інституту економіки НАН України, 1999 – 65 с.

2. Романюк М.Д. Міграції населення України: національні пріоритети та регіональна диференціація механізму регулювання // Економіка України. – 1999. – №9. – С.38-44.

3. Міграційні процеси у сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри (понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія та практика). Енциклопедія / за ред. Римаренка Ю.І.–К.: Довіра, 1998. – 912 с.

4. Романюк М.Д. Регулювання міграцій – вимога сьогодення // Універсум.–1998.–№7-8.–С.19-22.

5. Васильченко В., Петрова Т. Потрібна самостійна міграційна політика // Віче. – 1997–№7–С.70-77.

6. Піскун О. Становлення міграційної політики України // Проблеми міграції.–1997.–№1–С.4-7.

In the article the theoretical, methodological and practical aspects of migratory traffic control of population are reflected subject to the condition the socially-oriented economy and new political situation in Ukraine. Essence is exposed and features of migratory traffic control of population at the level of country and region, ways and methods of adjusting of migratory processes.

Орбан-Лембрик Л.Е.

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ: РОЗВИТОК ТА СУЧАСНІ НАПРЯМИ ДОСЛІДЖЕНЬ

В статті здійснено аналіз етапів становлення й розвитку психології управління, виокремлено актуальні напрями досліджень у контексті сучасних потреб суспільства. Зазначається, що окреслені перспективні напрями розвитку психології управління хоча і не є остаточною (їхня корекція здійснюється постійно і визначається загальними потребами суспільства), водночас їх вирішення стане пріоритетним для досліджень в галузі психології управління у новому столітті.

Ключові слова: Психологія управління, керівник, стилі керівництва, людські ресурси, мотиваційна сфера керівника, управлінська діяльність, соціальна взаємодія, організаційна поведінка, організаційна культура.

І. Вступ. Як самостійна наука, психологія управління оформилася у середині ХХ століття. Отож вона вважається відносно молодю галуззю наукового знання. Її становлення відбувалося за умов інтенсивного розвитку суспільних і економічних наук. Основи пси-

хології управління формувалися під значним впливом економіки, наукового управління, кібернетики, соціології, психології праці, соціальної психології. При цьому кожна із дисциплін зробила свій внесок у формування її завдань і предмета, у визначення основних напрямів дослідження.

Психологія управління виникла як наука, що на перших порах поставила за мету дослідження питань добору співробітників у відповідності з їх психологічними якостями і властивостями; соціально-психологічних аспектів виробничих груп і організацій; особливостей впливу на психіку працівників з метою досягнення оптимальної продуктивності; психологічних умов ефективності взаємин в колективі; специфіки прояву активності людини в процесі виконання робочих завдань в організації; створення комфортного робочого середовища тощо. І якщо на Заході процес оформлення і розвитку психології управління відбувався з наростанням розуміння вченими і практиками необхідності вивчення психологічних чинників управління, то віт-

чизняний досвід дослідження дає “збій” в аналізі проблем, пов’язаних з психологічними особливостями управління. З другої половини 30-х аж до початку 50-х років ХХ ст. дослідження в галузі психології управління в нашій країні майже припиняються. Вчені підкреслюють, що на такому стані справ позначилася, насамперед, загальна ідеологічна ситуація, яка існувала в країні [4;7;9 та ін.]. Це значно “відкинуло” назад психологію управління у її розвитку, а отже і у визначенні її предмета.

Кінець 50-х початок 60-х років ХХ ст. характеризується відродженням вітчизняної психології управління. В цей період як її предмет розглядаються проблеми, пов’язані з інженерною психологією: психологічні особливості процесів переробки й генерування інформації; психологічні способи інтенсифікації діяльності керівника у процесі прийняття управлінських рішень; психологічні шляхи оптимізації функціонального змісту управлінської діяльності; психологічна специфіка організації управлінської праці тощо.

Якісно новий етап у розвитку вітчизняної психології управління, розумінні сутності її предмета, виокремленні пріоритетних напрямів дослідження спостерігається з другої половини 80-х років ХХ ст. Визначилися умови, що сприяють ефективному функціонуванню будь-якої системи управління: система, що піддається управлінню, має бути наділена здатністю переходити в різні стани, змінювати свої властивості; система управління повинна мати реальну можливість змінювати стан об’єкта управління; управління має цілеспрямовано визначати бажаний майбутній стан керованої системи; система управління має мати можливість вибору варіанта рішення, що приймається, із певної кількості варіантів; будь-яка система управління повинна здійснюватися у колі реальних ресурсів: матеріальних, трудових, інтелектуальних тощо; система, що піддається управлінню, повинна функціонувати в інформаційному просторі і мати інформацію про поточний стан справ (зворотні зв’язки); для того, щоб ефективно і результативно керувати, потрібно систематично оцінювати якість управління [3].

При всіх відмінностях між управлінськими системами, загальним для них є факт присутності людини в процесі управління. Тобто особистісний чинник є тією пси-

хологічною компонентою, що вносить індивідуальне забарвлення у діяльність. Зміни в управлінні обумовлюють зміни нормативних вимог до керівників, до їх технічної компетентності, здатності орієнтуватися у зростаючих інформаційних потоках, вміння використовувати засоби ділового спілкування, створювати працездатні колективи з людей, що дотримуються різних принципів і цінностей. Отже, керівник став розглядатися як особистість, яка повинна впливати на ефективність використання всіх природних і суспільних ресурсів, здійснювати перспективне і поточне планування, підвищувати культуру праці, регулювати взаємовідносини в організації. Саме тому у цей період поживилися дослідження соціально-психологічних аспектів управління. Зокрема, йдеться про соціально-психологічні особливості діяльності керівника, що вступає у взаємодію із соціальним оточенням; пошук стійких рис керівників, які проявляються у способах взаємодії з підлеглими і визначають ефективність керівництва.

Подальший розвиток психології управління як самостійної наукової дисципліни пов’язаний з визначенням актуальних напрямів її дослідження у форматі індивідуальної та спільної управлінської діяльності керівників [6; 14]. На думку Ф. Генова, психологія управління має досліджувати психіку людини, психологічні характеристики управлінської діяльності керівника, аналізувати якості, котрі необхідні для успішного здійснення названої діяльності [1]. За А. Свенцицьким, психологія управління вивчає психологічні закономірності становлення, функціонування та розвитку системи “людина (група) – людина (група)”, у яких основними є управлінські зв’язки, управлінські стосунки [13]. При цьому під управлінськими стосунками розуміються взаємини між об’єктом і суб’єктом управління, між керівником та підлеглими, які проявляються у субординації, розпорядництві, дисципліні, виконавстві, підпорядкованості, ініціативі. Психологія управління, згідно з таким її розумінням, досліджує психологічні особливості суб’єкта управління – керівника (прийоми та методи здійснення управлінської діяльності, характеристики його особистості тощо) та об’єкта управління (персоналу організацій), які мають бути враховані в процесі реалізації управлінських відносин. З по-

або менеджмент людських ресурсів, в рамках якого передбачається ставлення до людського чинника як до джерела доходів; створення простору діяльності для кожного співробітника з тим, щоб він зміг зробити свій внесок у загальну справу; інтеграція кадрової політики в загальну політику організації та суспільства.

У цілому, сучасні дослідження психологів України, що займаються проблемами особистості в управлінні, спрямовані на вивчення не лише традиційних питань, таких як психологічні особливості стилів керівництва, психологічна специфіка впливу керівника на підлеглого тощо, але й перспективних, серед яких: мотиваційна сфера особистості керівника, мотивація посадового росту; психологічна готовність керівника швидко реагувати на непередбачені ситуації; психологічні особливості діяльності керівника в умовах збільшення кількості нововведень; психологічні чинники виявлення керівників-професіоналів, психологічні механізми та рушійні сили розвитку особистості керівника; психологічні особливості створення іміджу керівника; ефективне забезпечення керівників необхідною інформацією на основі використання комп'ютерної мережі; проблеми стратегічного мислення і бачення керівниками майбутнього; розвиток професійної кар'єри керівників (жінок у тому числі); психологічні особливості роботи керівника у команді та вільного обміну інформацією та ін. Оскільки в багатопланових психологічних концепціях управління актуальною стає постать людини, її психофізіологічний, професійний, моральний потенціал, її знання, здібності, стиль і культура ділових взаємовідносин, особистість керівника має розглядатися як найвища цінність, як носій національного світогляду, а обдаровані працівники мають перетворюватися на найцінніший капітал. Такий підхід є перспективним для нашого суспільства, економічна й соціальна сфера якого динамічно перебудовуються.

2. Психологія організації в управлінні.

Вивчення різних аспектів соціальної взаємодії, влади, авторитету, лідерства та ін. передбачає розгляд організації як посередника, який допомагає керівникові впливати на підлеглих, включатися в соціально-економічні процеси, і водночас забезпечувати її повноцінне життя. Основна мета досліджень

при цьому спрямована на те, щоб підвищити ефективність діяльності організації за рахунок розвитку особистісних і професійних можливостей працівників, реалізації їх соціально-психологічного потенціалу. Аналіз управління з організаційно-психологічних позицій передбачає вивчення психологічних особливостей діяльності організації: стратегій розвитку, внутрішніх змін, зовнішніх зв'язків, проблем лідерства та влади, технологій утворення організаційних структур та ін. Саме тому актуальними стають дослідження, в яких розглядаються проблеми організаційної поведінки, організаційної культури, міжорганізаційних стосунків тощо.

В новій психологічній концепції управління набувають пріоритетів питання виявлення і збереження інтелектуальної еліти організації, довіри під час виконання управлінських рішень, відповідальності та обов'язковості працівників, партнерського характеру взаємозв'язків, корпоративного духу взаємодії, якості управлінських рішень, здатності керівників до подолання психологічних бар'єрів під час нововведень в організації, орієнтації усього колективу на досягнення успіху.

Оскільки будь-яку організовану діяльність очолює група людей, в психології управління актуалізуються дослідження конкретної спільності людей, залучених до певних різновидів діяльності і об'єднаних системою відносин. Виявлено, що малу соціальну групу становлять люди, котрі часто взаємодіють один з одним, визнають себе як членів однієї групи, розділяють загальні норми групи, беруть участь у виконанні спільної цілі, сприймають групу як джерело задоволення, знаходяться в кооперативній взаємозалежності, відчують себе як деяку єдність, координують дії стосовно середовища. З погляду психології управління група має певні характеристики: активне спільне досягнення загальної мети, котра оцінюється саме як ціль групи і відповідає різноманітним персональним інтересам; емоційні взаємовідносини між членами групи; сильна взаємозалежність осіб, що утворюють групу; диференціація ролей між членами групи; вироблення загальних групових норм і специфічної групової культури; вплив на особистість; вольова комунікабельність, тобто здатність групи протистояти впливам інших груп тощо.

Практика управління доводить, що переважна частина малих соціальних груп виникає у зв'язку з необхідністю вирішувати певні суспільні завдання, у ході реалізації яких члени групи виконують відповідну спільну діяльність, обмінюються інформацією, узгоджують свої дії з логікою трудового процесу, дотримуються певних вимог та ін. Саме така сукупність взаємовідносин будується за адміністративним, технологічним чи правовим принципами і зумовлена об'єктивними соціальними відносинами. До них члени групи залучаються незалежно від своїх уподобань, бажань, симпатій чи антипатій. В соціальній психології і психології управління такі офіційні відносини, які фіксуються і охороняються соціальними інститутами, законодавством, інструкціями, наказами тощо, переважно носять назву формальних. Водночас об'єктом досліджень дедалі частіше стає неформальна (емоційна) структура організації, яка відтворює неофіційні взаємини між членами групи. І це не випадково, адже через неформальні зв'язки можна успішно впливати на групову свідомість працівників, зменшуючи вагу соціальних конфліктів.

Спеціалісти з проблем управління М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі [8] називають потреби, які зумовлюють вступ індивіда до неформальної системи зв'язків: потреба в допомозі (люди вважають за краще звернутися за порадою чи допомогою щодо виконання дорученої справи до друзів, колег по роботі, аніж до офіційного керівництва, що може пояснюватися невпевненістю у собі, острахом критики та ін.); потреба у захисті (має місце тоді, коли підлеглі незадоволені умовами праці, не довіряють керівництву або хочуть приховати свої чи помилки друзів); потреба в інформації (оскільки у формальних структурах не вся інформація доходить до працівників, люди вдаються до неформальних каналів передачі інформації); потреба у тісному спілкуванні та симпатії (люди хочуть бути ближче до тих, кому симпатизують).

Враховуючи актуальність неформальних зв'язків у житті членів організації, варто вітати ті дослідження, які спрямовані на вивчення комунікативної структури малої соціальної групи, комунікативного потенціалу групи. Стосовно останнього, то це комунікативні можливості групи, концентрація певного об'єму групової інформації з метою її подаль-

шого чіткого розподілу між усіма учасниками комунікативного процесу, використання для прогнозування відносин та контролю за ними, взаємного розуміння, розвитку критичного мислення [10]. Основою, ядром комунікативного потенціалу групи є її цілі, цінності та норми, які виступають важливим чинником регуляції міжособистісних відносин у групі, допомагають виробляти загальну систему зв'язків як всередині групи так і ззовні, створюють потенційну комунікативну енергетику групи, визначають місце соціальної групи у форматі спілкування, в загальній системі соціальних відносин. Отже реалізація комунікативного потенціалу групи відбувається через досягнення головної цілі групи, тобто можна вести мову про комунікацію як про засіб, за допомогою якого розв'язується основна проблема групи. Провідна ціль "пронизує" усе полотно комунікативного потенціалу групи і "матеріалізується" шляхом: здійснення соціально-психологічної функції групи; виконання інтегруючої ролі у забезпеченні дієвості інших функцій групи; функціонування комунікативної структури групи [12].

Наше сьогоднішнє показує, що чим більш розгалуженою є система різноманітних ланок, тим більше виникає потреба в координації окремих видів діяльності з метою уникнення дублювання дій підрозділів та плутанини. В дослідженнях показано, що невизначеність обов'язків, нечіткість комунікацій не сприяють росту продуктивності праці, приводять до невиконання завдань. Виявлена важлива і необхідна умова усунення непорозуміння та хаосу – чітке знання як керівником, так і кожним співробітником виконуваних ними функцій і персональної відповідальності, а також встановлення процедури координації дій, процесів, діяльності, що передбачає наявність комунікативної структури організації.

3. Психологія управлінської діяльності.

Знання психологічної специфіки управлінської діяльності набуває дедалі більшого значення, адже одним з головних завдань управління є залучення працівників до керуваної діяльності шляхом актуалізації їх внутрішньої мотивації (за власною ініціативою, бажанням, волею і вмінням розв'язувати завдання організації), підвищення відповідальності за результат виконаної роботи, регулювання їхніх дій, вчинків, урахування індивідуально-психологічних особливостей.

У зв'язку з цим актуальним стає вивчення акмеологічних, соціокультурних, етнопсихологічних та соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності; розроблення питань планування, координації, мотивації діяльності, психологічних методів стимулювання, психологічних особливостей прийняття рішень, способів формування робочих груп; аналіз умов і чинників результативності управлінської діяльності, виявлення психологічних показників її ефективності.

Особливо значущою постає проблема професіоналізму управлінської діяльності. З точки зору психології управління професіоналізм управлінської діяльності – це сукупність загальнотеоретичних, спеціальних управлінських і психологічних знань, вмінь і навичок, якими повинен володіти керівник для ефективного її здійснення й корекції. Дослідженнями доведено, що професіоналізм керівника характеризується певним рівнем психологічної готовності до управлінської діяльності і передбачає наявність у людини здатності до самооцінки, самоаналізу, самоорганізації, самоконтролю. Є підстави стверджувати, що сучасне управління послідовно психологізується, а пошук шляхів активізації людського чинника в діяльності організації, врахування психологічних особливостей персоналу є однією з умов підвищення ефективності управлінської діяльності.

4. Соціально-психологічні особливості управління.

Дослідження соціально-психологічних особливостей управління не втрачають гостроти. Мовиться, в першу чергу, про психологію ділового спілкування, психологічні механізми переконуючого впливу під час ділової взаємодії, міжособистісні конфлікти та шляхи їх розв'язання, психологічні бар'єри спілкування, етнопсихологічні особливості суб'єктів взаємодії. Останнє (етнопсихологічні особливості спілкування) у зв'язку з інтенсифікацією міжнародних контактів, зростанням кількості ділових відносин як в середині однієї етнічної групи, так і на міжнаціональному рівні, стає все більш актуальним і перспективним серед інших розвідок психології управління. Зокрема доведено, що ефективність спільної взаємодії знаходиться під впливом різних чинників: правових повноважень керівників, особливостей стимулювання праці, статевовікових відмінностей, особи-

стісних взаємостосунків, особливостей функціонування організації та інше. Недосконалість механізмів взаємозв'язку проявляє себе в різних формах: конфліктах, психологічних бар'єрах тощо. Саме тому вивчення соціально-психологічних умов забезпечення цілісного функціонування апарату управління розглядається як одне з пріоритетних напрямів дослідження психології управління.

Показано, що ділове спілкування має свої переваги передусім в тому аспекті, що забезпечує індивіду можливість швидко залучитися у комунікацію та взаємодію як всередині організації, так і з представниками різних соціальних груп, різних цінностей, своєчасно передавати потрібну інформацію, налагоджувати необхідні зв'язки. Водночас ефективність ділових контактів може знизитися через надмірну регламентацію і формалізацію стосунків, замовчування певної інформації. Отож, неминучим є факт звернення людини до неформального спілкування з метою компенсації недоліків офіційних відносин і певною мірою захисту себе від формальної структури.

Актуальним з точки зору соціальної психології є розгляд проблем соціальної влади і впливу в організації, де дана структура представлена передусім двома основними формами: лідерство і керівництво. При цьому одні лідери чи керівники є більш впливовими, а інші – менш авторитетними. Виокремлено ряд причин, чому вплив керівника має позитивний або ж негативний відтінок. Перш за все, індивідам, що грають керівні ролі, доводиться спонукати до участі у виконанні поставленого завдання себе й інших – підлеглих, що залежить від індивідуальної майстерності керівника, його професіоналізму, комунікативних та інших вмінь, авторитету, стилю керівництва, наявної влади. Далі, група, на яку здійснює вплив керівник, включає в себе індивідів, котрі мають різні інтереси і світогляд, подекуди рідкісний спосіб мислення, що неоднаково піддається впливу, по різному проявляється в індивідуальній поведінці підлеглих. Теорія і практика управління засвідчує, що може також виникнути ситуація, коли особистісні принципи члена групи вступають у суперечність з принципами або політикою організації. А це є підґрунтям для довготривалих конфліктів, психологічних бар'єрів, соціального напруження. Управлі-

нська практика свідчить, що залежно від того, яким способом здійснюється вплив, керівники використовують різні типи соціальної влади: примус, винагорода, експертна влада тощо.

5. Психологія управління людськими ресурсами і рекламною діяльністю.

Питання психології кадрової політики в управлінні, психологічних особливостей створення іміджу організації та керівника посідають важливе місце у шеругу проблем, які вивчаються у сучасній психології управління. Серед них актуальними передусім залишаються проблеми добору та комплектування управлінських команд, їх психологічна сумісність; підготовка спеціалістів, здатних до лідерства, до оптимізації службових та міжособистісних взаємостосунків, до розроблення наукових рекомендацій щодо підвищення ефективності управлінської діяльності. Йдеться про оптимізацію методів підготовки і перепідготовки управлінського персоналу, пошук і актуалізацію психологічного потенціалу організації (активізація людських ресурсів), що, у свою чергу, допоможе сформувати у керівників вміння планувати і прогнозувати діяльність організації, здатність об'єктивно оцінювати власну діяльність і дії підлеглих, робити висновки, підвищувати свою кваліфікацію і майстерність персоналу, виходячи з вимог сьогодення та очікуваних змін у майбутньому. Оскільки традиційні підходи до навчання керівників управлінню поступово застарівають, автоматично актуалізується значення рефлексивно-психологічної професійної освіти керівників, впровадження психолого-акмеологічного консультування як засобу підвищення психологічної культури кадрів управління. Дослідники звертають увагу на те, що підвищення кваліфікації не зводиться до окремих ізольованих заходів; навчання управлінню перетвориться на безперервний процес, що враховує постійно змінювані запити організації, яка має пристосовуватися до зовнішніх змін. Вважається, що при проектуванні системи формування управлінських кадрів пріоритетним є також її психологічне обґрунтування, яке має бути тісно пов'язаним з економічними, технологічними, інформаційними та іншими аспектами.

Людина ставиться в центр стратегічної концепції управління персоналом і розглядається як найвища цінність для організації.

Змістовно ця нова психологічна концепція управління персоналом в організаціях може будуватися на наступних засадах і принципах: усвідомлення і підтримка психологічних інновацій, які так само важливі, як соціальні й економічні; орієнтація управління на людину, її індивідуальні, психофізіологічні особливості, інтелектуальні здібності й професійні можливості; розвиток здібностей усіх працівників організації та ефективне їх використання на всіх рівнях управління; усіяке посилення і розвиток мотивації працівників; скоординована активність співробітників, яка виникає на основі взаєморозуміння, співдружності; інтегрування інтересів працівників організації навколо загальних цілей; урахування керівниками традицій свого народу, поєднання загальносвітової тенденції з місцевими особливостями.

Вже сьогодні при підготовці керівників варто враховувати майбутні зміни, які в першу чергу стосуються стилів управління (авторитарний стиль управління ставатиме дедалі непридатним); рівнів управління (відбувається зменшення кількості рівнів управління переважно за рахунок ліквідації деяких посад і постійних переміщень на рівні середньої ланки управління); практики делегування повноважень підлеглим (вона розшириться, що є закономірним відображенням сучасних уявлень про розвиток персоналу); роботі в командах (керівники надають дедалі більшого значення роботі в командах як усередині організації, так і поза нею). Загалом, ситуація складатиметься таким чином, що керівництво буде зосереджене переважно на управлінні людьми. А це є наявним підтвердженням слухності відомої тези про те, що "люди - головний ресурс" в організації.

6. Міждисциплінарні зв'язки психології управління.

Психологія управління розвивається у нерозривному зв'язку з іншими галузями наукового знання, що збагачує і вдосконалює її. На актуальність даного напрямку вказує вже той факт, що у 2002 році Нобелівську премію у галузі економіки було присуджено американським вченим - психологу Д. Канеману й економісту В. Сміту - за збагачення економічної науки результатами психологічних досліджень і прийняття рішень в умовах невизначеності. Міждисциплінарні дослідження цих вчених переконали, що психологічні по-

милки, які властиво робити людям, впливають на дії індивіда у сфері економіки і бізнесу. При цьому вони дійшли висновку про іраціональність людської поведінки.

Міждисциплінарні дослідження – це той важливий шлях, який має заповнити явний дефіцит вітчизняної літератури і в галузі психології управління. Соціальні перетворення в нашій країні передбачають зростання ролі керівника в суспільстві, його ділової, комунікативної, підприємницької, організаторської активності, його професійних якостей, творчих здібностей і психологічних властивостей. Тобто йдеться про переорієнтацію мислення особистості керівника, його готовність до пошуку шляхів активізації власного творчого потенціалу та потенціалу персоналу, створення і формування необхідних умов для розвитку творчих особистостей в організації. Саме на це і націлює психологію управління психологія творчості.

Передбачаючи перехід на всіх рівнях управлінської взаємодії (міжнаціональних, міждержавних, міжособистісних) від домінанти конфронтації до домінанти діалогу, від пріоритету сили до пріоритету переконання, сучасна ситуація тим самим актуалізує зв'язок психології управління із соціальною психологією. В нових умовах господарювання, підприємництва та управління виокремились перспективні та недостатньо вивчені спільні проблеми психології управління і соціальної психології: виявлення і розроблення соціально-психологічних особливостей розвитку особистості керівника, соціально-психологічних чинників управлінської кар'єри, соціально-психологічних механізмів управлінської адаптації, професійної управлінської деформації та регресивного особистісного розвитку, соціально-психологічних особливостей регуляції управлінської діяльності в організації. Дослідження показують, що вирішення названих проблем можливо розв'язувати шляхом актуалізації комунікативного потенціалу учасників ділової взаємодії, їх соціально-психологічної компетентності; формування індивідуального і групового стилю взаємодії; урахування етнопсихологічних особливостей ділового спілкування.

Очевидним є зв'язок психології управління з акмеологією. Спільним для названих галузей знань є той факт, що опанування секретами майстерності, формування психологічної готовності здійснювати управлінську

діяльність ефективно і результативно, бачення і розуміння керівником шляхів, що ведуть до професіоналізму має сьогодні як теоретичне, так і практичне значення, адже непрофесіоналізм в управлінні не тільки перешкоджає процесу державотворення, а й сприяє зростанню психологічного дискомфорту, невизначеності, розгубленості, апатії тощо. Саме тому однією з актуальних проблем міждисциплінарних досліджень акмеології і психології управління є формування загальних принципів вдосконалення професійної діяльності та спілкування спеціалістів, що працюють в сфері управління. Зрозумілим є також нагальне вивчення в рамках цих дисциплін кола проблем, пов'язаних із професіоналізмом особистості, професіоналізмом діяльності, професіоналізмом спілкування.

Інтенсифікація міжнародних зв'язків, зростання кількості економічних, культурних та інших контактів між державами актуалізують значення в рамках психології управління та етнопсихології досліджень, пов'язаних із вивченням міжнаціональних ділових контактів. Актуальним є пошук вченими шляхів регуляції ділової взаємодії як всередині однієї етнічної групи, так і на міжнаціональному рівні. Адже це сприятиме процесу адаптації суб'єктів управління в іноетнічному середовищі, у взаємодії з іноетнічним співрозмовником, ефективному розв'язанню етнічних конфліктів, виявленню джерел підвищення результативності професійної управлінської діяльності. Означені напрями досліджень є вкрай необхідними для спеціалістів системи управління, адже у представників різних етносів існують свої усталені норми взаємовідносин і обміну необхідною інформацією, особливості поведінки, організації управлінської діяльності тощо, які варто враховувати при налагодженні міжнародних контактів.

Вкрай важливими є міждисциплінарні дослідження на рівні психології управління, етнопсихології, економіки і бізнесу. Особливо коли йдеться про вивчення проблем інтернаціоналізації управління, колективного осмислення нових реальностей, що породжуються за рахунок поглиблення міжнародного розподілу праці, створення міжнародних систем інформації.

IV. Висновки. Завдяки узагальненню управлінського досвіду різних країн, широких міжнародних контактів вчених в галузі економіки, соціології, психології, бізнесу управлінсь-

ка мудрість все більше стає надбанням багатьох, хто її потребує. І серед суттєвих чинників, що впливають в наш час на розвиток керівників та організацій, є передусім глобалізація, яка вже сьогодні призводить до наступних змін в їх діяльності: різке підвищення стандартів якості, виникнення управління тотальною якістю; постійне введення інновацій; врахування кроскультурних, транснаціональних та міжнародних особливостей ведення управлінської діяльності; дотримання етичних правил в управлінській культурі та ін.

Окреслені перспективні напрями розвитку психології управління хоча і не є остаточними (їхня корекція здійснюється постійно і визначається нагальними потребами суспільства), водночас вважаємо, що їх вирішення стане пріоритетним для досліджень в галузі психології управління у новому столітті.

1. *Генов Ф.* Психология управления (основные проблемы). – М.: Прогресс, 1982. – 422 с.

2. *Деркач А.А., Орбан Л.Э.* Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости личности. М.: РАУ, 1995. – 208 с.

3. *Зазыкин В.Г., Чернышев А.П.* Менеджер: психологические секреты профессии. – М., 1992. – 165 с.

4. *Карамушка Л.М.* Психология управления закладами середньої освіти: Монографія. – К.: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.

5. *Казмиренко В.П.* Социальная психология организаций. – К.: МЗУУП, 1993. – 384 с.

6. *Китов А.И.* Психология хозяйственного управления. – М.: Профиздат, 1984. – 248 с.

7. *Коломійський Н.Л.* Психология менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Монографія. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.

8. *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента / Пер. с англ. – М.: Дело, 1993. – 702 с.

9. *Орбан-Лембрик Л.Е.* Психология управления: Посібник. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.

10. *Орбан-Лембрик Л.Е.* Феномен комунікації в управлінні // Актуальні проблеми психології. Т. 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. – Ч. 6. – С. 100-106.

11. *Орбан-Лембрик Л.Е.* Основы психологии управления: Монографія. – Івано-Франківськ: "Плай", 2002. – 426 с.

12. *Орбан-Лембрик Л.Е.* Група як соціально-психологічний феномен // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: Плай, 2004. – Вип. 9. – Ч. 1. – С. 13 – 30.

13. *Свенцицкий А.Л.* Социальная психология управления. – Л.: ЛГУ, 1986. – 176 с.

14. *Филитов А.В.* Работа с кадрами: психологический аспект. – М.: Экономика, 1990. – 168 с.

In this article the author realizes the analysis of stage formation and the development of management psychology, elucidates a wide spectrum of problems which is solved by modern native management psychology.

It is also formulated directions of researches in this branch in the context of modern requirements of society.

Блазун І.С., Солтисік О.О.

ПРОБЛЕМИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНІВ

Вказані основні проблеми сталого розвитку економіки регіону, а також шляхи їх вирішення.

Ключові слова: сталий розвиток, модель і моделювання, регіон.

І.Вступ. Весь життєвий шлях, яке пройшло людство, супроводжувалося пошуком оптимальних шляхів розвитку, але нинішній шлях є найбільш драматичним: людство усвідомило, що воно стоїть перед вибором – глобальна катастрофа самознищення у випадку зберігання принципів і тенденцій традиційних шляхів розвитку чи впровадження нової парадигми його існування.

Осмилення можливих катаклізмів до певної міри сприяла діяльності Римського клубу – неурядової міжнародної організації, яка

об'єднує вчених більш ста країн світу. Доповіді Римського клубу, починаючи з першого [8] застерігали, що сучасна цивілізація наближається до критичної межі.

Дослідження, ініційовані Римським клубом підготували підґрунтя для організації обговорення проблем глобального розвитку на міждержавному рівні в рамках ООН. Серйозна тривога про стан навколишнього середовища перспективи розвитку цивілізації в умовах значного зростання населення планети прозвучала на Стокгольмській конференції ООН 1972р, яка створила спеціальну структуру – Програму ООН з навколишнього середовища.

Дана проблема є предметом наукового пошуку вчених багатьох країн. Зокрема, на думку В. Волошина і В. Трегобчука, сталий