

3. Шпикуляк О.Г. Динаміка становлення соціального капіталу на селі // Економіка АПК.– 2006. – № 6. - С. 140-148

4. Сиченко О. О. Соціальний капітал і соціальний прибуток у визначенні ефективності державної соціальної ПОЛІТИКИ [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://www.economy.in.ua/pdf/4\\_2012/7.pdf](http://www.economy.in.ua/pdf/4_2012/7.pdf)

**Хоменюк Анастасія**

студентка

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

**Хомич Вікторія**

к.філол.н., доцент

ВП НУБІП України «Ніжинський агротехнічний інститут»

м. Ніжин

Україна

### **СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО МЕНЕДЖЕРІВ**

У ході економічних реформ усе активніше виокреслюється функціональна потреба висококваліфікованого менеджера в сучасній Україні.

За визначенням спеціалістів, менеджер – це робітник, що професійно організовує діяльність підприємств, фірм, установ.

Сучасна наука подає такі типи класифікацій керівників.

Так, до першої групи (близько трьох відсотків) належать представники, що характеризуються нещирістю у взаємовідносинах. Вони надмірно прагнуть відповідати вимогам колективу, з конформністю установок і прихованістю характеру.

Друга група становить 17 відсотків. Це «гармонійні» особистості, що дотримуються урівноваженого типу поведінки та адекватності в усьому. Проте інколи все ж таки схильні до ризику, суперництва. Також їм притаманні мужність, інтуїція, високий самоконтроль.

До третьої групи – це 57 відсотків. Належать керівники, що поєднують імперативність з альтруїзмом, незалежні від бюрократичного тиску, здатні організовувати колектив на спільні проекти; доволі самостійні щодо прийняття рішень з умінням прислухатися до думки навколишніх, якщо цього вимагає ситуація. На нашу думку, це демократичний тип керівника. Він усе частіше зустрічається у сучасному світі. Саме представники цієї групи є соціально адаптовані, але з інтенсивно вираженим прагненням до лідерства, наполегливістю, активністю, раціональним підходом до життєвих проблем. Характеризуються схильністю до систематизації, послідовності і цілеспрямованості в плануванні діяльності.

Керівники четвертої групи, що становить 22 відсотки, є досить імпульсивні. Інколи надмірно схильні до ризику. Проте мають надзвичайно високий рівень мотивації щодо досягнення мети, настирливості. Маючи високий інтелект і здатність до продуктивної діяльності, такі особистості можуть виявити себе неоціненними працівниками. Недоліками можемо назвати підвищену уразливість, конфліктність, інколи спостерігається недостатній

самоконтроль, утруднена соціально-психологічна адаптація на тлі підвищеної емоційної напруженості. Це, як стверджують науковці, в основному імперативний, авторитарний, та конфліктний тип.

До п'ятої групи (один відсоток) належать керівники, що значно виходять за нормативні межі, тобто чітко вираженою нервово-психічною дезадаптацією.

Тож, проаналізувавши психологічні характеристики п'яти типів керівників, виокремлюємо основні якості, що мають мати менеджери, аби досягти успіху в діяльності з управління організаціями, фірмами:

- здатність до керування організаціями, фірмами;
- постійне прагнення до лідерства;
- схильність і готовність до ризику;
- вповні розвинуті вольові якості особистості;
- здатні до саморегуляції, тобто самоуправління;
- прагнення до успіху, честолюбство, домінування і самодостатність особистості;
- неординарний, комбінаторно-прогностичний тип мислення.

Виокремлюється ряд психологічних вимог до керівника, що, зрозуміло, залежать від його характеру, діяльності, в якій можна виділити ключові моменти.

1. Авторитарність, що засвідчується під час розподілу відповідальності між підлеглими працівниками та при оцінці їхньої праці.

2. Чітке визначення напрямів роботи (як на виконання виробничих завдань, так і на роботу з людьми).

3. Наявний високий професійний та організаційний рівень управлінської роботи, що засвідчується в точному, зрозумілому для всіх підлеглих визначенні та формулюванні завдань, чіткому їх розподілі.

4. Упевненість у власних силах, що засвідчується в чітких діях під час розв'язання складних ситуаційних завдань.

5. Уміння адекватно визначати співвідношення між перспективними й оперативними завданнями в діяльності керівника.

6. Віднайдення найбільш вдалих методів та шляхів розв'язання поставлених завдань.

7. Постійна турбота про підвищення власного професіоналізму та професійного рівня підлеглих.

8. Відповідальне ставлення до питань керівництва колективом, робота з кадрами.

#### **Список використаних джерел**

1. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка: в схемах і таблицях : навч. посібник / О. В. Безпалько. – К. : Центр навч. літератури, 2003. – 137 с.

2. Власова О. І. Педагогічна психологія : навч. посібник / О. І. Власова. – К. : Либідь, 2005. – 400 с.

3. Загальна психологія : підручник / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. – К. : Либідь, 2005. – 464 с.

4. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підручник / В. В. Москаленко. – К. : Центр навч. літератури, 2005. – 624 с.
5. Русинка І. І. Психологія : навч. посібник / І. І. Русинка. – К. : Знання, 2007. – 367 с.
6. Семенова А. В. Основи психології і педагогіки : навч. посібник / А. В. Семенова, Р. С. Гурін, Т. Ю. Осипова. – К. : Знання, 2006. – 319 с.
7. Томан І. Як удосконалити самого себе / І. Томан; пер. з чес. Столяренко Л. Д. – К. : Політвидав України, 1984. – 240 с.
8. Цимбалюк І. М. Психологія : навч. посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2004. – 216 с.
9. Цимбалюк І. М. Психологія спілкування : навч. посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : ВД “Професіонал”, 2004. – 304 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч. посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624 с.
11. Шапар В. Б. Психологічний тлумачний словник / В. Б. Шапар. – Харків : Прапор, 2004. – 640 с.

**Цвігун Інна**

д.е.н., доцент

Подільський державний аграрно-технічний університет

м. Кам'янець-Подільський

Україна

## **ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ДЕМОГРАФІЧНОЇ БЕЗПЕКИ**

Демографічний чинник є одним з визначальних для забезпечення стабільного й безпечного розвитку країни, а питання демографічного розвитку слід розглядати як фактор і водночас як результат функціонування держави [8]. Сьогодні стає очевидним, що зростання інтересу до вивчення проблем демографічної безпеки є цілком закономірним, оскільки вони значно актуалізуються та стають предметом особливої уваги в період трансформацій суспільства, що є причиною демографічної кризи сьогодення.

Питання демографічної безпеки на законодавчому рівні піднімалося у Верховній раді у 2001 р. депутатом Деркачем А.Л. - проект Закону «Про демографічну безпеку в Україні» [5] та у 2003 р. депутатами О. Волковим і О. Біловолом - проект Закону «Про демографічну безпеку України» [6], які не були винесені на голосування.

Категорія «демографічна безпека» в Україні досліджувалась доволі мало. Вченими, які займались деякими аспектами цієї проблеми є Хомра О.У., Пирожков С. І., Стешенко В.С., Лібанова Е.М., Рингач Н.А., Малиновська О.А. та Горбулін В.П. Також велику увагу питанням демографічної безпеки приділяють в Білорусі та Російській Федерації.

В ході дослідження відмічено два різних підходи до визначення категорії «демографічна безпека». Перший підхід автором визначено як «держава понад