*Шумейко О. В. Психологічні аспекти управлінських відносин / О. В. Шумейко, Н. М. Атаманчук // Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі : матеріали ІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 9-10 квітня 2020 р.) / редкол.: В.Л. Погребна, В.М. Попович, Н.В. Островська, Т.О. Серга та ін. Запоріжжя, 2020.С.660-663.*

 4.5. Соціальна психологія

 **Шумейко О. В.**

студент факультету фізичної культури та спорту

 *Національний університет «Полтавська*

 *політехніка імені Юрія Кондратюка»*

 *м. Полтава, Україна*

**Атаманчук Н. М.**

кандидат психологічних наук, доцент,

 доцент кафедри психології та педагогіки

 *Національний університет «Полтавська*

 *політехніка імені Юрія Кондратюка»*

 *м. Полтава, Україна*

**ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН**

Сьогодення потребує підходів до управління – таких, що грунтуються на взаємній повазі, довірі, взаєморозумінні. Ми маємо зрозуміти, що соціально-політичний і економічний розвиток держави повинен спрямовуватися на розвиток психологічного здоров'я людини, інакше під загрозу ставиться життєдіяльність людської особистості. Переконані, вирішенню проблем управлінських відносин, а саме: особистості, її самовдосконалення та саморозвитку у процесі праці; управлінської діяльності та її організації з точки зору психологічної ефективності; групових процесів у трудовому колективі та їх регуляції допоможе гармонізація управління поведінкою людини на засадах людськості, моральності, гуманізму

Погоджуємося з думкою Дейла Карнегі, що навіть у такій технічній галузі, як інженерна справа, близько 15-ти відсотків фінансового успіху, досягнутого спеціалістом, слід віднести на рахунок суто технічних знань, і близько 85-ти – за рахунок особливостей його характеру, здібностей керувати людьми і вмінь у людській інженерії.

У роботі менеджера надзвичайно важливою складовою є психологічні аспекти управління. Пропонуємо рекомендації, що допоможуть налагодженню сприятливих управлінських відносин: збирайте максимум (значущої та не значущої) інформації про тих людей, до яких хочете застосувати управлінські техніки; зробіть все саме можливе і здавалося б, неможливе для того, щоб справити позитивне враження на людей; докажіть людям, що Ви справді заслуговуєте стати на чолі цієї групи; не зазнавайтесь, так названа «зіркова хвороба» не лише відштовхне людей від Вас, а й Ви самі можете стати людиною якою управляють; до перемог потрібно відноситись як до отримання бажаного, а не зазнаватись. Залишайтеся собою, радіючи перемозі; готуйте себе до непростої, але цікавої ролі управлінця; утілюйте в реальність те, що іншим не по силам, показуючи як ретельно та довго Ви до цього готувались, зробіть так щоб на Вас рівнялись та брали приклад; продемонструйте хватку лідера та людини на яку можна покластись.

Отже, менеджер у сучасних умовах життя має розуміти сутність та соціальну значущість психології управління персоналом;  розвивати здібності до саморозвитку власних професійних якостей, їх відповідності службовому становищу в ієрархії управління;  формувати ефективну управлінську команду, яка професійно використовуватиме людський потенціал у досягненні мети організації.

І на останок, пам’ятайте, не всі люди підлягають маніпулюванню.
Є люди, якими керувати неможливо (в силу їх якихось характерологічних особливостей). Наші спостереження дають підстави стверджувати, що найпростіше управляти невпевненими людьми, закомплексованими, абсолютно не люблячими себе. Чому? По-перше, такі люди вірять у все, що завгодно. По-друге, такі люди найбільш поступливі. По-третє, у них спокійніший характер. Такі люди, як правило, не суперечать, не заперечують, швидко погоджуються з думками оточуючих. Запам’ятайте! При управлінні однією чи групою людей Ви берете на себе відповідальність, адже кожне Ваше рішення може як позитивно, так і негативно вплинути на життя та оточення тих людей, якими ви управляєте, будьте дуже обережні та обдумуйте кожен свій крок.