

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ
И НАЛИЧИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ
КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ И РЕАЛИЗАЦИИ
ЕГО ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ**

Современный руководитель сегодня должен быть не только хорошим управленцем, но и психологом, так как правильный стиль руководства, морально-психологический климат в коллективе улучшают эффективность и качество работы, оказывают существенное влияние на результаты профессиональной деятельности. Хорошие управленческие качества руководителя, благоприятная психологическая атмосфера в коллективе способствуют формированию творческого потенциала подчиненных. Повседневный опыт показывает, что руководители, сумевшие выстроить гармоничные отношения в коллективе, наладившие качественный уровень взаимоотношений между сотрудниками, получают более высокие результаты в профессиональной деятельности коллектива. Лидер – это ключевое понятие успешного управления коллективом. Ведь лидер – это человек, который организует и управляет командой. Он должен доказать всем, что работа, которую они делают, важна и нужна. Успешное управление профессиональным коллективом во многом зависит от умения мотивировать подчиненных, опыта, навыков самого лидера коллектива. Лидер – это главное звено, которое является ответственным лицом за успех проекта. Это требует глубоких и разносторонних знаний в различных областях, прежде всего в экономике огромное влияние информационных технологий способствовали появлению многих нововведений в управлении организацией [1].

Современный руководитель должен обладать большим арсеналом социальных и психологических методов, которые основаны на знаниях о личности. Современная философия управленческой деятельности должна изучать и учитывать потребности людей, чтобы грамотно использовать способности и интересы человека в профессиональной и трудовой деятельности. Способность руководителя управлять и влиять на психологический климат коллектива, умело выстраивать межличностные и деловые отношения следует рассматривать как один из основных критериев профессиональной пригодности современного руководителя.

Для того чтобы деятельность современного руководителя была более успешной, продуктивной, ему нужно не только учитывать важней-

шие особенности личности подчиненных, их общественной жизни, но и сформировать у них мотивацию, которая будет способствовать повышению социализации в текущих рыночных условиях.

Однако нужно учитывать, что все это невозможно без предварительного повышения психологической компетентности руководителя. Высокий уровень такой компетентности обеспечивает эффективную реализацию его индивидуальной управленческой концепции, способствует ее результативному воплощению.

Во-первых, руководитель должен обладать знаниями, которые необходимы для самосовершенствования и самоанализа личности. Самооценка лидера должна быть достаточно высокой, иначе не хватит уверенности в себе для повышения социальной активности. Но очень важно при этом, чтобы самооценка была адекватной.

Во-вторых, у руководителя должен быть высокий уровень коммуникативной компетентности, которая обеспечивает формирование умений и знаний, необходимых для общения с людьми. Коммуникативная компетентность лидера рассматривается как обязательное условие эффективной управленческой деятельности.

В-третьих, необходима реализация воспитательной функции, которая формирует у руководителя психолого-педагогическую компетентность.

В-четвертых, нужны знания психологических закономерностей функционирования группы и коллектива. В своей управленческой деятельности руководитель должен не только компетентно выстраивать личные отношения с подчиненными, но и учитывать групповые и межличностные и групповые отношения в коллективе и гармонично развивать их.

В-пятых, следует изучить механизмы психологического воздействия на людей, которые лежат в основе взаимодействия руководителя с подчиненными.

Психологическая компетентность как признак профессионализма является важнейшей чертой современного лидера. Основными источниками его приобретения являются жизненный опыт, общая эрудиция, обучение, а также специальные научно-психологические методы обучения.

Как известно, лидерами в массе своей не рождаются, а становятся. Молодой руководитель часто не сразу понимает, какими качествами должен обладать лидер. И соответственно, многие руководители на первых этапах управления коллективом учатся на собственных ошибках. Все ошибаются в начале карьеры, какой бы ни была теоретическая подготовка, идеального лидера «от рождения» не бывает. Здесь важно, чтобы полученный опыт постепенно систематизировался, а каждая ошибка в дальнейшем не повторялась. У кого-то это получается с большим успехом, а у кого-то, к сожалению, с меньшим. За степень развито-

сти управленческих навыков и за способность конкретного человека к управлению отвечают вполне определенные характеристики и качества, которые мы и проанализируем [2].

Качества руководителя делятся на три основные категории: личностные, профессиональные и деловые. Рассмотрим каждое из них подробнее и отметим, какие факторы можно отнести к сильным сторонам лидера. Исходя из того, что должность руководителя – это далеко не просто «напряженная иерархическая ступень» и набор функций, стоит сказать, что это прежде всего определенный алгоритм и механизм мышления, в первую очередь со стратегической направленностью.

Важными личностными качествами руководителя является комплекс психологических черт личности, его морально-психологические особенности, во многом влияющие на стиль управления [3]. Рассмотрим качества, относящиеся к блоку личностных характеристик.

Эмоциональная стабильность и стрессоустойчивость. С каждым днем объем заданий будет приносить все новые и новые вызовы. Именно руководитель коллектива своим поведением в сложных условиях многозадачности становится примером для своих подчиненных. Он должен уметь сохранять спокойствие и подходить к задачам с холодной головой и владеть собой.

Амбиция. Мы не говорим о постановке недостижимых целей, но постановка амбициозных целей – это всегда на ступеньку выше, чем кажется возможным прыгнуть.

Решительность и смелость. Это качества, необходимые для принятия творческих и нестандартных решений. И в эпоху постоянных изменений успешный руководитель должен быть готов отказаться от стереотипных решений в пользу эффективных стратегических.

Объективность. Для успеха в любом деле, так же как и для принятия решений, жизненно необходимо видеть не искаженную эмоциональную картину мира, а максимально объективно оценивать каждую конкретную ситуацию. В этот же блок качеств входит равное отношение к подчиненным (умение отказаться от выбора «фаворитов»), а также правильный взгляд «со стороны» на свои действия, способность к ретроспективе и самоанализу. В этот же блок качеств входит так называемый социальный интеллект, или, проще говоря, эмпатические способности.

Требовательность (контроль результата). Когда одна задача не выполнена, следующая более сложная не будет выполнена тоже. Во многом от личностных качеств руководителя будет зависеть, насколько ответственно сотрудники отнесутся к задаче, выполнят ли ее в срок и с ожидаемым качеством.

Когда мы говорим о личностных качествах, то стоит отметить, что этот блок в той или иной мере оказывает влияние и на все аспекты лидерства: будь то стиль управления того или иного руководителя, или развитие его профессиональных характеристик.

Профессиональные качества характеризуют степень понимания руководителем предметной области, с которой он работает. Очень важно, чтобы руководитель обладал авторитетом как у профессионала, когда он точно знает, о чем говорит.

Можно отметить следующие важные профессиональные качества руководителя:

уровень образования, опыт работы (в целом и в конкретной сфере, а также на руководящей должности);

критическое мышление и способность учиться новому, готовность менять процессы;

последовательность мышления. Для принятия эффективных стратегических решений необходима определенная парадигма мышления, позволяющая системно рассматривать совокупность окружающих факторов и доступную информацию;

желание осваивать новые методы и подходы к работе. Другими словами, руководитель всегда «держит руку на пульсе» новшеств в своей области.

Так часто упоминаемое «системное мышление» во многом отражается в следующих деловых качествах:

способность получать, оценивать и анализировать информацию в сжатые сроки;

способность не «думать» слишком много и начать действовать;

быстро ориентироваться в ситуациях неопределенности и недостатка информации;

возможность распределения ресурсов и приоритетов (так, пожалуй, правильнее определить «режим многозадачности»);

грамотная и четкая постановка задач подчиненным (чтобы сотрудник детально разобрался в самой задаче и сроках и выполнял ее);

возможность оптимизировать рабочий процесс, выявить и избавиться от ненужных рутинных задач для себя и своих подчиненных.

Успешный руководитель сочетает в себе все перечисленные выше профессиональные качества лидера, и сочетаться они должны достаточно гармонично. Ведь как только начинается перекосяк в одном из блоков в ущерб другим, неизбежно снижается эффективность управления (например, одни личные амбиции без профессиональных и деловых качеств не могут вывести бизнес на новый уровень, а то и удержать его) по

текущим показателям. Поэтому всегда важно не только иметь «базовый набор», но и продолжать гармоничное развитие своих качеств.

Таким образом, наличие психологической компетентности, развитых личностных, профессиональных и деловых качеств позволяет руководителю в системе органов внутренних дел эффективно реализовать свою индивидуальную управленческую концепцию.

Список использованных источников

1. Халмаматова, Л.А. Психология управления как средство повышения качества работы современного руководителя / А.А. Халмаматова // Бюл. науки и практики. – 2019. – Т. 5. – № 3.

2. Гилёва, М.Н. Профессиональные компетенции управленца в сфере экономического развития города / М.Н. Гилёва // Управление закупками в актуальных социально-экономических условиях : сб. науч. докл. IV Междунар. науч.-практ. симпозиума / отв. ред. И.П. Гладилина. – М., 2022.

3. Дунина, А.Ю. Влияние качеств руководителя на работу предприятия сервиса / А.Ю. Дунина // Актуальные вопросы права, экономики и управления : сб. материалов IV Всерос. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых с междунар. участием / гл. ред. И.Н. Суетин. – Чебоксары, 2022.

УДК 005.32

А.Н. Пастушеня

ЛИЧНЫЕ ИНТЕРЕСЫ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЕГО ИНДИВИДУАЛЬНУЮ УПРАВЛЕНЧЕСКУЮ КОНЦЕПЦИЮ

Первостепенной внутренней причиной содержания деятельности и иной разумной активности человека является ее целевая определенность. В теоретических работах, раскрывающих психологию деятельности, социального поступка, цель рассматривается как образ желаемого результата, на достижение которого субъект направляет свои усилия и тем самым осуществляет деятельность. Такое определение цели, как одного из элементов психологического механизма деятельности, дает ее общее понимание. Нами обосновано, что содержание цели заключается не только в видении желаемого результата, но и способа, пути его достижения. Ведь без его осознания субъект не сможет целесообразно разумно действовать. Путь получения желаемого результата, т. е. достижения цели, осознается как выполнение определенных действий, мероприятий, деятельностей, благодаря чему будет достигнута цель и получен желаемый результат. При этом необходимо отметить, что цель,