

место у любого специалиста (трудолюбие, терпение, выдержанность, сосредоточенность, последовательность, основательность и т. д.) или, напротив, негативные свойства личности (поспешность, лень, невыдержанность, самонадеянность, эгоцентризм и т. д.). Вообще же, на наш взгляд, только результаты деятельности позволяют сделать обоснованное заключение о направленности способностей молодого специалиста и их соответствии, как профилю обучения, так и предстоящей профессиональной деятельности (что, понятно вовсе не отрицает комплексности оценки). Поэтому явно неубедительными выглядят высказывания о молодых специалистах, которые не справляются со своими обязанностями, и неуспевающих курсантах как о «способных» и «умных», какими порой пытаются их охарактеризовать товарищи или родители.

В процессе деятельности явно высвечиваются и особенности сознания, самооценки специалиста (обучающегося). В частности, сознательное отношение к деятельности, службе, учебе, готовность следовать требованиям, проявление интереса к профессии, стремление к повышению своего культурного уровня и расширению кругозора, самооценка и т. п. много могут сказать о молодом человеке. В целом же активная деятельность создает необходимые предпосылки к широкому общению индивида с членами социума, в результате чего положительные социально значимые свойства личности получают позитивное подкрепление.

УДК 658.3

*О.Е. Плеханова, Г.Н. Мозжухин*

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОСОЗНАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

В современной России быстрыми темпами развиваются социальные и экономические условия различных отраслей жизни, в частности экономики и промышленности, поэтому немаловажным фактором нормальной работоспособности выступает профессионализм персонала, а прежде всего персонала управленческого. Психологическое и профессиональное самосознание руководителя самым главным образом влияет на эффективность управленческой деятельности.

Профессиональное самосознание является частью общего самосознания личности, которое исследуется различными науками, такими как философия, социология и психология. В литературе существует ряд мнений о структуре и процессах формирования самосознания.

По мнению С.Л. Рубинштейна, самосознание возникает в ходе развития сознания личности, по мере того как личность реально становит-

ся самостоятельным субъектом практической и теоретической деятельности. Формируемое в самосознании представление человека о самом себе не всегда бывает адекватным. Мотивы, которые человек выдвигает, обосновывая перед другими людьми и перед самим собой свое поведение, даже когда он субъективно вполне искренен, не всегда объективно отражают его побуждения, реально определяющие его действия. Самосознание человека является результатом познания, для которого требуется осознание реальной обусловленности своих переживаний. Самосознание осуществляет самооценку человека, существенно обусловленную его мировоззрением [1].

Профессиональное самосознание, в отличие от самосознания, в целом имеет специфичное содержание. Самосознание включает в себя следующие компоненты: моральный, нравственный, а также осознание себя как субъекта, вовлеченного в какую-либо деятельность. В профессиональном самосознании главную роль играет содержание, которое касается профессиональной деятельности, т. е. профессиональное самосознание – это концентрирование всех структурных компонентов в рамках данной профессиональной деятельности. Б.Д. Парыгин выделяет профессиональное самосознание как разновидность самосознания. Оно рассматривается как осознание своей принадлежности к профессиональной группе [2].

Уровень профессионального самосознания сильно влияет на эффективность управленческой деятельности и на принятие решений.

Главными компонентами этого влияния выступают:

- 1) мотивационный (определяет мотивы поведения человека в какой-либо ситуации);
- 2) операционный (определяет совокупность навыков для осуществления каких-либо действий);
- 3) когнитивный (является познавательной составляющей);
- 4) творческий.

В процессе осуществления профессиональной деятельности руководитель должен уметь «запрограммировать» подчиненных, т. е. спрогнозировать ход и результаты деятельности, а также довести программу до объекта управления. Без умения замотивировать сотрудников, а также без осознания того, что «я» делаю для достижения цели, не получится добиться поставленных целей. По мнению А.М. Рикеля, «профессиональная Я-концепция является составным интегративным конструктом, включающим в себя большой объем переменных шкал, каждая из которых вносит свой вклад в представление о самосознании личности». Вместе с тем профессиональная идентичность характеризуется цельностью. В этой связи профессиональная идентичность и профессиональ-

ная Я-концепция не могут быть взаимозаменяемыми, а лишь дополняющими друг друга взаимосвязанными параметрами [3].

Подводя итог, стоит сделать вывод: процесс формирования самосознания руководителя определяет не только личный успех конкретного субъекта, но и успех всей организации в целом.

#### Список использованных источников

1. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2002. – 781 с.
2. Парыгин, Б.Д. Основы социально-психологической теории / Б.Д. Парыгин. – М. : Мысль, 1971. – 351 с.
3. Рикель, А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Ч. 2 [Электронный ресурс] / А.М. Рикель // Психол. исслед. : электрон. науч. журн. – 2011. – № 3 (17). – Режим доступа: <https://psystudy.ru/>. – Дата доступа: 20.05.2022.

УДК 159.9

*О.Е. Плеханова, А.Д. Фрасов*

#### АКТУАЛЬНОСТЬ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ

В настоящее время мир остро нуждается в грамотном управлении и руководстве. Это обусловлено современными проблемами в экономическом и политическом планах. Руководители требуются в любой сфере деятельности.

Как правило, часто распространена практика назначения руководителя по принципу «самый опытный», т. е. при необходимости выбора управленца избирается работник с наибольшим опытом работы в данной сфере, но нередко с полным отсутствием опыта управления. Стоит также отметить, что начинающему руководителю сложно выбрать оптимальный путь развития подконтрольного ему объекта.

Отсутствие у назначенных руководителей управленческих знаний приводит к дефициту сформированности их профессионального управленческого потенциала [2].

Управленческий потенциал – это наличие у работников, выполняющих конкретные управленческие функции, скрытых, не проявившихся возможностей или способностей в области психофизиологии, квалификации и развития личности руководителей.

Актуальной проблемой становится развитие управленческого потенциала.

Высокий управленческий потенциал играет важную роль в развитии организации в целом. Профессиональный уровень развития компетенций руководителя определяет успех в достижении целей организации.

Одним из важнейших аспектов при выборе руководителя должны являться не только опыт работы в данной сфере, но и набор психологических качеств. Таковую модель качеств необходимо вырабатывать и тренировать на протяжении долгого времени с привлечением специалистов [1].

Профессиональный уровень развития потенциала руководителя определяет успех в достижении целей организации. Стоит отметить, что формирование профессионального уровня развития потенциала руководителя можно рассматривать как необходимое развитие личности, так как в дальнейшем приобретенные умения могут помочь в решении различных профессиональных и бытовых проблем. Помимо определенного набора личностных качеств руководитель должен обладать и профессиональными знаниями и умениями, чтобы занимать эту должность.

Формируемая руководителем стратегия поведения также задает вид активности подконтрольной организации. Чем выше активность руководителя, тем активнее ведет себя предприятие в конкурентной среде.

Формирование и развитие управленческого потенциала руководителя происходит:

- при профессиональной деятельности;
- во время взаимоотношений в профессиональном обществе;
- во время социальных взаимоотношений вне учреждения.

Деятельность руководителя можно рассматривать как систему действий (как материального, так и идеального порядка) субъекта, направленных на достижение поставленных целей. Стоит отметить, что огромную роль играют факторы воспитания руководящих качеств, моделирование реальных ситуаций, в которых такие качества проявляются, социальную сферу с макро- и микроуровнями, а также систему ценностных ориентаций личности [3].

Развитие необходимого управленческого потенциала руководителя возможно при выполнении следующих условий:

- умение правильно организовать работу коллектива;
- воспитание в себе особых индивидуально-психологических свойств;
- умение объективно оценивать деятельность подчиненных;
- создание наилучшего социально-психологического климата;
- умение ориентироваться в сложной обстановке;
- забота о коллективе и каждом сотруднике.