

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.

Таким образом, развитие управленческого потенциала основывается на информационном, организационном, организационно-управленческом, квалификационном потенциалах личности.

Список использованных источников

1. Бабичев, И.В. Отбор персонала с использованием методов оперативной психодиагностики / И.В. Бабичев // Акмеология. – 2011. – № 4. – С. 85–93.
2. Ганьшина, Н.О. Моделирование системы акмеологической диагностики управленческих кадров / Н.О. Ганьшина // Акмеология. – 2013. – № 3. – С. 76–78.
3. Марков, В.Н. Ресурсный подход к организации и оценке кадров управления / В.Н. Марков // Акмеология. – 2011. – № 1. – С. 25–31.

УДК 005.32

В.П. Прилепин

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ НАБЛЮДАТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

Труд управленца является одним из наиболее сложных, разноплановых и напряженных видов деятельности, предъявляющих особые требования к профессиональным компетенциям, способностям и личностным качествам сотрудников, назначаемых на руководящие должности.

В этой связи проблема личности руководителя, его профессионально важных психологических качеств и особенностей уже более ста лет является предметом исследований и дискуссий ученых и специалистов в области менеджмента и психологии управления. За минувший период проведен ряд фундаментальных и эмпирических исследований, разработаны различные модели, типологии, схемы, наборы требований, перечни личностных черт и способностей.

Поскольку управленческая деятельность представляет собой труд, принципиально отличающийся от других видов деятельности, в первую очередь, значительной ролью, доминированием коммуникативной функции [1, с. 42], большинство авторов включают в эти модельные конструкции связанные с ней качества, компетенции и умения. В то же время, исходя из этимологии понятия «коммуникация» (от лат. *communicatio* – сообщение, передача), под коммуникативными качествами и способностями руководителя подразумевается, в первую очередь, общение и взаимодействие с подчиненными. Например, Р.Л. Кричевский к их числу относит коммуникабельность, общительность, близость к подчиненным [2], Л.В. Фаткин выделяет контактность [3, с. 146], Н.А. Киселева под коммуникативными умениями подразумевает личностное умение вли-

ять на окружающих, главенство гуманистических ценностей в отношениях с людьми, ориентацию на командные формы управления [4].

Вместе с тем в деятельности руководителя, наряду с коммуникативной, чрезвычайно важную роль играет социально-перцептивная составляющая, что чаще всего недостаточно учитывается и в составлении соответствующих профессиограмм и перечней профессиональных компетенций, и в разработке и реализации образовательных программ и учебных планов подготовки специалистов управленческого профиля. Глубокое знание своих подчиненных, их сильных и слабых сторон, мировоззренческих позиций, ценностных ориентаций и мотивационных приоритетов, способность к пониманию сложных переплетений деловых и межличностных отношений, настроений в служебном коллективе в значительной степени определяет основу эффективности руководителя.

Современное состояние психологии и других социально-гуманитарных и поведенческих наук создает благоприятную почву для развития и совершенствования этих крайне важных управленческих качеств, навыков и умений. Значительную популярность в последние годы приобрел пришедший из западных психотехнологий термин «профайлинг». Появились его ответвления и прикладные модификации, например, управленческий профайлинг, кадровый профайлинг. Однако, как это часто свойственно многим пришедшим с Запада веяниям, данное практико-ориентированное направление излишне коммерциализировано и не имеет под собой достаточно обоснованной научной базы.

В то же время незаслуженно забытыми оказались наработки отечественных психологов, в частности, проведенные в 1970–1980-е гг. исследования по социальной перцепции в рамках так называемой школы А.А. Бодалева [5, 6, 7]. Немалый вклад в разработку данного направления внесли и белорусские ученые: Я.Л. Коломинский и О.Я. Коломинская – в социально-психологической наблюдательности [8, 9], С.В. Кондратьева – в разработке психологии межличностного понимания [10].

В проведенных нами в рамках диссертационного исследования [11], констатирующем и формирующем экспериментах доказано, что психологическая наблюдательность, под которой понимается способность к формированию достоверного образа личности других людей на основе восприятия и правильного толкования их внешности и поведения, как и любая другая способность, развивается с возрастом и накоплением опыта взаимодействия с другими людьми. Благоприятное влияние на нее оказывают специфика получаемого образования (гуманитарно-психологическая подготовка) и опыт деятельности в социально-ориентированных видах профессий.