

сотрудников ОВД протекает в стрессогенных условиях, обусловленных изменчивостью социальной среды, поэтому поиск моделей деятельности с необходимостью должен опираться на интегративные характеристики личности и деятельности.

УДК 651

Немкович Ю.А.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

БНТУ, Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: канд. филос. наук, доцент

Марчинская Н.И.

Как известно, внутри любого трудового коллектива предприятия имеется ряд факторов, которые отличают его от других. В общем виде они создают специфическую внутреннюю среду, которую можно рассматривать как живой организм с неповторимой атмосферой профессиональной жизни, где человек не просто зарабатывает средства для существования, а реализуется в определенных технических, экономических, организационных, социальных и других условиях. От этого зависят не только результаты труда, но и степень трансформации трудовой деятельности в профессиональное творчество, готовность и способность работника к совершенствованию и развитию.

В современных условиях требуется принципиально новый тип работника: высококвалифицированный, инициативный, склонный к инновациям, готовый самостоятельно принимать решения и нести за них ответственность, привязывающий свои личные цели к целям организации, ориентированный на долгосрочное сотрудничество. Правильно использовать и развивать эти качества могут руководители, обладающие управленческой культурой с высоким психологическим потенциалом.

Однако, как показывает практика, в настоящее время наблюдаются противоречия между субъектом и объектом управления. Многие руководители оказались не готовы к вызовам современности, они по-прежнему в плену административно-командных методов управления.

Вместе с тем, еще классики менеджмента Т. Питерс и Р. Уотермен обосновали зависимость достижений организации от уровня управленческой культуры, которая основывается не только на знаниях в области менеджмента, маркетинга, социального управления, социологии, но и психологии.

Опрос выдающихся менеджеров США, Европы, Японии показал, что они в качестве важнейших факторов успеха в деятельности менеджера выделяют следующие: желание и интерес человека заниматься деятельностью менеджера, умение работать с людьми (коммуникативные качества), способность находить нетривиальные решения, сочетание раскованности и ответственности в характере, способность предвидеть будущее развитие событий, высокая профессиональная компетентность и специальная управленческая подготовка. Как видно, первые пять важнейших качеств преуспевающего менеджера представляют собой собственно психологические качества.

Дальнейшее изучение личностных психологических качеств, обуславливающих эффективность руководства, позволило выделить следующие необходимые качества и черты личности: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, креативность, высокий практический интеллект, самостоятельность в принятии решений, умение взаимодействовать с людьми. Формирование и реализация перечисленных качеств обусловлено как социальной ситуацией, так и личностью руководителя, качеством его психологического потенциала.

Понятие «потенциал» происходит от латинского *potentia* – мощь, сила, возможность. В современной литературе оно обозначается как возможность, которая может быть приведена

в действие и использована для решения какой-либо задачи и достижения определенной цели. В этом смысле понятие потенциала личности широко исследуется в трудах психологов и педагогов (В.Н. Мясищев, В.К. Сафонов, Б.Д. Парыгин, В.И. Слабодчиков, В.А. Спивак и др.) Потенциал личности описывается в следующих психологических терминах: неактуализированные возможности, потребности, ценностные ориентации, качества личности, наклонности, скрытые ресурсы, творческие импульсы, внутренняя энергия, продуктивная сила.

Исходя из вышесказанного, возникает вопрос: «Как обеспечить психологический потенциал современного менеджера?» На мой взгляд, концепция психологического обеспечения профессиональной деятельности складывается из нескольких направлений:

- Освоение научных знаний об индивидуально-психологических качествах, свойствах и особенностях личности, механизмах мотивации и регуляции поведения и деятельности людей, закономерностях межличностного и делового общения, технологиях формирования собственного имиджа и карьерном росте, способах предупреждения и разрешения конфликтов и т.п.

- Формирование навыков самоанализа, психического понимания и интерпретации поведения подчиненных, стимулирование у них процессов творчества и профессионального самосовершенствования.

- Развитие умений, оценки и рефлексии различных социальных ситуаций организации, например таких, как нарастающие уровни конфликтности, изменение общественного мнения, снижение мотивации труда и т.п.

Таким образом, качество психологического потенциала менеджера в условиях кризиса включает три взаимосвязанные психологические компетенции: знания, умения, навыки.