

Психологические аспекты личности руководителя

***Практический психолог
Бондарь Яны Сергеевны,***

Содержание

Введение	3
Профессионально важные психологические качества руководителя	5
Принципиальная модель современного руководителя.....	12
Важнейшие функции руководителя.....	15
Целеполагание и целеосуществление	15
Профессионализм и инновации.....	16
Лидерские качества руководителя.....	17
Заключение.....	20
Список использованной литературы.....	23

Введение

Образование – это важнейшая сфера жизни общества. С ним связываем надежды на возрастающий интеллектуальный и творческий потенциал нашего государства, политика которого в этой сфере направлена на то, чтобы обеспечить реализацию прав граждан на получение качественного образования. Сейчас, как никогда прежде, требуется выработка у руководителей знания психологических основ управления, высокой управленческой культуры, ведь руководитель в коллективе - это ключевая фигура.

Сущность работы руководителя состоит в её эффективности. Чем бы ни занимался руководитель, от него требуется, прежде всего правильное и качественное выполнение задач, которые зависят от его способностей. Но для того чтобы стать эффективным руководителем, необходимо освоить новые «правила игры» и уметь адаптироваться к новым условиям труда. Особенно сегодня, когда все меняется, причём с поистине беспрецедентной скоростью.

Изменилась и работа руководителя. Времена, когда он выполнял роль только педагога, давно прошли. Современная схема взаимоотношений построена на партнёрстве между руководителем и персоналом школы. Основная задача менеджмента состоит сегодня в том, чтобы брать на себя ответственность и принимать решения. Для этого руководителю необходимо прислушиваться к своей интуиции и правильно определить приоритеты и, а затем активно действовать.

Успешный руководитель должен располагать полной информацией о своём учреждении, он должен владеть управленческими процессами и умело распоряжаться человеческими ресурсами. Быть мастером на все руки. Одинаково хорошо разбираться и в кадрах, и в бухгалтерии, и в маркетинге, и в хозяйственной части. Он должен всё видеть и всё слышать и постоянно

совершенствоваться. А ведь сочетать в себе все качества руководителя, очень не просто.

Одними из первых российских исследователей - психологов, которые изучали психологические аспекты личности руководителя, являются Е.Е. Вендров и Л.И. Уманский, которые обозначили основные направления психологии управления: социально – психологические аспекты производственных групп и коллективов, психологию личности и деятельности руководителя, вопросы подготовки и подбора руководящих кадров. Дальнейшее развитие данной проблемы была развита педагогом – психологом, А.Г. Ковалевым. Современное общественное развитие характеризуется тем, что человек выступает и объектом, и субъектом управления. Это требует изучения и учета психических данных о человеке с этих двух точек зрения. Личность руководителя в структурах управления рассматривали и украинские психологи Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Большое внимание роли руководителя в системе управления уделяли Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н.

Наиболее актуальной задачей психологии управления в современных условиях является разработка критериев эффективности работы руководителя трудового коллектива и определение профессионально важных качеств руководителя. Данная проблема исследовалась В.М. Шепелем, выделившим важность психолого-педагогических качеств руководителя, Л.В. Фаткиным, разработавшим системно-факторный подход. Наиболее современные подходы по определению профессионально важных качеств руководителя разработаны Р.Л. Кричевским.

Все вышеперечисленные психологи, исследователи и профессиональные руководители в своих работах рассматривают решение задач управления в самых разнообразных организационно-управленческих структурах.

Поэтому, выбранная тема "Психологические аспекты личности руководителя" актуальна, так как рассматривает основы личности руководителя

и современные механизмы эффективного управления коллективом и имеет большую практическую значимость, которая заключается в возможности улучшения условий труда, повышения эффективности управленческого процесса учреждения путем совершенствования профессионализма руководителей.

Цель данной работы: изучить психологические аспекты личности руководителя в современном учреждении (организации).

Профессионально важные психологические качества руководителя

Диагностика и прогнозирование оптимальной личности руководителя – проблема, не решенная с точки зрения психологии до сих пор. Трудность заключается в том, что в условиях чрезвычайно быстрого технического и экономического развития не представляется возможным точно определить условия оптимального поведения в ситуациях, которые в настоящий момент еще неизвестны и прогнозировать которые весьма сложно. [8, 38]

Кроме того, разработка универсального набора требований к личности эффективного руководителя затрудняется существованием различий в понимании сущности хорошего руководства, его критериев, целей, преобладающих методов.

В профессиограмме руководителя, разработанной В. М. Шепелем, были выделены специфические личностно – деловые качества, представленные прежде всего психолого-педагогическими качествами:

коммуникабельность — умение быстро устанавливать контакт с людьми;

эмпатичность — умение сопереживать, улавливать настроение людей, выявлять их установки и ожидания;

способность к психоанализу, то есть самоконтроль, самокритичность, самооценка своих поступков;

стрессоустойчивость, то есть физическая тренированность, самовнушаемость, умение переключаться и управлять своими эмоциями.

красноречивость — умение в совершенстве владеть своим словом, то есть умение внушать и убеждать словом;

визуальность — внешняя привлекательность личности.

Наиболее удачным нужно признать подход Р.Л. Кричевского. Он выделяет следующие качества современного руководителя:

1. высокий профессионализм. Каковы бы ни были организаторские качества руководителя, все-таки главным для него был и остается высокий профессионализм, знание сути и особенностей своей специальности. В этом — основа формирования и поддержания авторитета руководителя, от этого зависит качество выполнения порученных заданий;

2. ответственность и надежность. Дефицит этих управленческих качеств мы постоянно ощущаем в повседневной действительности, пожиная плоды многолетней удручающей безответственности. В настоящее время весьма актуальными, направлениями деятельности будут следующие два. Во-первых, возрождение лучших традиций российского предпринимательства, среди которых слово, данное руководителем, как синоним ответственности и надежности. Оно считалось самым важным мерилом человеческих качеств и сути служебных взаимоотношений. Во-вторых, важным направлением деятельности является изучение и внедрение передового зарубежного опыта;

3. уверенность в себе, умение влиять на своих подчиненных. Ее проявление находит живой отклик у подчиненных. Во-первых, потому, что в трудной ситуации на такого руководителя можно положиться. Тем самым создается соответствующий эмоциональный настрой у подчиненных. Во-вторых, уверенность руководителя по закону психологического заражения передается

подчиненным, и они действуют соответствующим образом. Поэтому руководителю, как бы ни складывались обстоятельства, следует всегда держать себя достаточно спокойно и уверенно.

В-третьих, уверенность руководителя в себе важна при его контактах с другими руководителями равного или более высокого положения. Сомнительно, чтобы колеблющийся, мечущийся, неуверенный в себе руководитель мог вызвать доверие и достойно представить и защитить интересы своей организации.

При влиянии на подчиненных явно недостаточно опоры лишь на властные, должностные полномочия. Влияние должно обязательно подпитываться эмоциональным, психологическим компонентом. Только в этом случае руководитель может рассчитывать на отдачу подчиненных. Кроме того, любое влияние должно находить внутренний отклик у подчиненных;

4. самостоятельность. Главное, чтобы руководитель имел свою точку зрения на возникающие проблемы, свое профессиональное и человеческое лицо и поддерживал это в своих подчиненных. Как бы хороши ни были заместители и консультанты, какие бы советы ни получал руководитель от окружающих его людей, конкретное решение он должен принимать сам.

Развитие этого качества требует известных пределов, за которыми независимость переходит в волюнтаризм и самодурство. Руководитель, не замечая этих рамок в проявлении самостоятельности, подрывает эффективность своей управленческой деятельности, создает нервную обстановку и в организации, и в отношениях с вышестоящим руководством;

5. способность к творческому решению задач, стремление к достижениям. Здесь мы вплотную касаемся проблемы интеллекта руководителя. Как отмечал известный психолог Б.М. Теплов в работе «Ум полководца», у человека существуют как бы две разновидности интеллекта: теоретический и практический. Для руководителя большое значение имеет именно практический

интеллект, то есть способность творчески решать ежедневные проблемы управленческой деятельности. Представляет интерес проблема зависимости интеллекта руководителя и эффективность его деятельности.

В стремлении к достижениям отражена фундаментальная потребность в достижении цели. Особенности руководителей, стремящихся к достижениям, являются следующие:

- * для них наиболее предпочтительны ситуации, в которых можно брать на себя ответственность в решении проблемы;

- * они не склонны подвергать себя слишком большому риску, а ставят перед собой достаточно умеренные цели, стараясь, чтобы риск в значительной мере был заранее просчитан и предсказуем;

- * они хотят конкретной обратной связи, информирующей их о том, насколько успешно они справляются с задачами;

6. эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость.

Руководителю крайне важно уметь контролировать свои эмоциональные проявления. Со всеми окружающими, независимо от настроения и личного расположения, он обязан строить ровные и деловые отношения. Доказано, что в большинстве случаев эмоциональная неуравновешенность снижает уверенность человека в своих силах, а тем самым и его управленческую активность.

Важно уметь сбрасывать эмоциональное напряжение. Ведь руководитель — живой человек, он может раздражаться, негодовать, предаваться унынию. Постоянное подавление негативных эмоциональных реакций, сдерживание их часто ведет к неврозам и к различным психосоматическим заболеваниям. Средства разрядки следует искать в структуре деятельности и досуга личности руководителя, формы которого чрезвычайно разнообразны. Здесь и рациональная организация управленческой деятельности, и отведение достаточного времени физическим упражнениям, прогулкам и физическому

труду, и общение с друзьями и близкими, и наконец, всевозможные культурные увлечения (книги, музыкальные пристрастия, коллекционирование и др.).

7. коммуникабельность, общительность, близость к подчиненным. По данным ряда авторов, управленец тратит на общение более 3/4 своего рабочего времени. Большинство руководителей считают, что главная причина, по которой способному управленцу не удастся хорошая карьера, кроется в том, что он плохо взаимодействует со своими коллегами и подчиненными. Руководитель может принимать взвешенные и рациональные решения только в том случае, когда он знает реальное положение дел, активно взаимодействует со своими подчиненными, опирается на них. Все это возможно лишь при развитии в себе коммуникабельности, общительности.

В указанном наборе профессиональных важных качеств руководителя можно обнаружить различие с набором качеств, определенных в данной работе, на основании анализа современных критериев эффективного управленческой деятельности.

Такое же различие можно проиллюстрировать и на примере наборов профессионально важных качеств для американских и японских руководителей.

В результате обследования 1500 менеджеров американские исследователи выделили следующие качества:

- выраженная способность к стратегическому планированию;
- принятие оптимальных и своевременных перспективных решений о выделении и распределении работников и ресурсов;
- стремление увеличить число своих обязанностей за счет расширения масштабов деятельности или в результате перехода на работу более высокого уровня;
- умение принимать решения творчески и рационально в условиях повышенного риска;
- исключительная уверенность в собственных силах;

- стремление иметь значительные права и нести большую ответственность;
- смелое принятие решений, требующих определенных жертв;
- стремление к самообучению в контактах и общении;
- склонность к интуитивному предвидению и абстрактному анализу хода развития сложных процессов и критических ситуаций;
- отношение к работе, как к главной ценности, в которую вкладываются все способности и силы;
- концентрация внимания на решение проблем, а не выявлении виновников, желание работать с подчиненными, которые не боятся риска и умеют принимать самостоятельные решения;
- собственническое отношение к реализуемым идеям и результатам их внедрения.

По итогам опроса президентов 41 крупной японской компании был получен свой набор качеств, которые должны быть присущи менеджерам высшего звена:

А. Концептуальные способности и стандарты поведения:

- широта взглядов, глобальный подход;
- долгосрочное предвидение и гибкость;
- энергичная инициативность и решительность, в том числе и в условиях риска.
- упорная работа и непрерывная учеба.

Б. Личностные качества:

- умение четко формулировать цели и установки;
- готовность выслушивать мнение других;
- беспристрастие, бескорыстие и лояльность;
- способность полностью использовать возможности сотрудника с помощью правильной расстановки и справедливых санкций;
- личное обаяние;

- способность создавать коллектив и гармоничную атмосферу в нем.

В. Здоровье.[8, 47]

Сравнивая приведенные перечни, можно заметить, что в деятельности японских руководителей в большей степени акцентируется внимание создании социально-психологических условий эффективной совместности работников, а у американцев - на индивидуальной инициативе.

В психологии управления выделяют восемь основных групп качеств специалиста, составляющих мастерство управления:

- 1) умение общаться на формальной и неформальной основах и эффективно взаимодействовать с коллегами, равными по должности;
- 2) умение проявлять качества лидера, необходимые в общении с подчиненными;
- 3) умение ориентироваться в конфликтных ситуациях и правильно их решать;
- 4) умение получать и обрабатывать нужную информацию, оценивать, сравнивать и усваивать ее;
- 5) умение принимать решения в неопределенных ситуациях;
- 6) умение распоряжаться своим временем, распределять работу между подчиненными, давать им необходимые полномочия, оперативно принимать организационные решения;
- 7) умение проявлять деловые качества предпринимателя:
ставить перспективные цели, использовать благоприятные возможности, вовремя изменять организационную структуру предприятия;
- 8) умение практически оценивать вероятные последствия своих решений, учиться на своих ошибках.

Эти качества являются необходимой составной частью деятельности управленца. [7, 69]

Здесь следует отметить факт некоторого расхождения указанных качеств и качеств, выявленных в данной работе, в результате исследования особенностей и содержания управленческой деятельности. Это подчеркивает противоречивость психологии управления и актуальность данной проблемы.

При этом для создания универсального набора профессионально важных качеств руководителя, было проведено значительное количество исследований, нацеленных на выявление индивидуальных характеристик, позволяющих человеку проявлять себя хорошим руководителем практически в любом виде деятельности. Но оказалось при обобщении данных, что только 5 % выделенных качеств были общими для всех исследований. Чаще всего выделяют следующие черты:

- интеллект, прежде всего как способность решать сложные и абстрактные проблемы, должен быть выше среднего, но не на самом высоком уровне;
- инициатива, способность осознавать потребность к действию и соответствующие мотивы;
- уверенность в себе, высокая оценка компетентности и уровня притязаний.

Таким образом, при выявлении профессионально значимых качеств руководителя, речь в первую очередь идет о показателях общих способностей и мотивации. Эти же качества входят в состав профессионально важных свойств, выделенных Л.И. Уманским в результате изучения эффективных руководителей и организаторов, таких как:

- психологическая избирательность (направленность на работу с людьми, интерес к ним);
- психологический такт (в работе с людьми);
- склонность к организаторской деятельности;
- требовательность;
- критичность;

- практически - психологический ум (умение решать проблемы при работе с людьми).

Принципиальная модель современного руководителя

Руководитель, его личные качества сильно влияют на процесс управления, на его эффективность, которая обеспечивается прежде всего соединением воедино 5 факторов производства: капитала, информации, материалов, людей и организации, самым главным из которых является человек.

В связи с этим необходима разработка общей модели современного руководителя.

1. Знания и умения руководителя.

Современный руководитель во всём мире воспринимается как эффективный, инновационный руководитель = лидер + власть + стиль работы + карьера. Руководитель должен иметь широкий кругозор и системное нестандартное мышление по вопросам внутренней взаимосвязи, факторов организации и взаимодействия последних с внешней средой. Он должен иметь высокие общечеловеческие качества и психологические способности, уметь планировать и реализовывать планы.

2. Личные качества руководителя. Руководителю необходимо иметь:

жажду знаний, профессионализм, новаторство и творческий подход к работе;

упорство, уверенность в себе и преданность делу;

нестандартное мышление, изобретательность, инициативность и способность генерировать идеи;

психологические способности влиять на людей;

коммуникабельность и чувство успеха;

эмоциональную уравновешенность и стрессоустойчивость;

открытость, гибкость и лёгкую приспособляемость к происходящим изменениям;

внутреннюю потребность к саморазвитию и самоорганизации;

энергичность и жизнестойкость;

склонность к успешной защите и столь же эффективному нападению;

ответственность за деятельность и за принятые решения;

потребность работать в коллективе и с коллективом.

3. Этические нормы руководителя. Руководитель в своей деятельности руководствуется общепринятыми нравственными правилами и нормами.

4. Личные ресурсы руководителя. Основными ресурсами руководителя являются: навыки и способности, информация и информационный потенциал, время и люди, которые он должен умело использовать.

5. На эффективность управления могут влиять:

способность управлять собой;

разумные личные ценности;

чёткие личные цели;

упорный постоянный личный рост;

навыки и упорство решать проблемы;

изобретательность и способность к инновациям;

высокая способность влиять на окружающих;

знание современных управленческих подходов;

умение обучать и развивать подчинённых;

6. Ограничение саморазвития руководителя.

К таким недостаткам следует отнести:

неумение управлять собой;

размытые личные ценности;

смутные личные цели;

остановленное саморазвитие;

недостаточность навыка решать проблемы;
недостаток творческого подхода;
неумение влиять на людей и их консультировать;
недопонимание особенностей, процессов управления;
слабые навыки управления людьми и ресурсами;
неумение обучать и устанавливать требования на саморазвитие;
низкая способность формировать коллектив.

На эффективное управление оказывает действие оперативная информация, коммуникации, т.е. способность обмениваться информацией. Руководитель должен понимать важность коммуникации, постоянно совершенствовать коммуникацию.

Важнейшие функции руководителя

Все же важнейшим требованием к руководителю любого уровня является умение управлять людьми. Что значит управлять людьми? Чтобы быть хорошим руководителем Вам надо быть психологом. Быть психологом – значит знать, понимать людей и отвечать им взаимностью. В этом во многом поможет язык жестов и телодвижений. Изучив этот язык руководитель сможет лучше понимать людей, их действия, чем они обоснованы, сможет добиться взаимного согласия, доверия людей, а это самое главное.

Кроме того, хороший руководитель должен быть и организатором, и другом, и учителем, и лидером, и человеком, умеющим слушать других... и все это только для начала. Он должен знать в совершенстве своих прямых подчиненных, их способности и возможности выполнения конкретной поручаемой им работы. Руководитель должен знать условия, связывающие организацию и работников, защищать интересы тех и других на справедливой основе, устранять неспособных с целью удержания единства и правильности деятельности организации.

Целеполагание и целеосуществление

Как и всякая деятельность, работа педагога немыслима без целеполагания. Целевая деятельность — высшая степень ценности акта (жизнь, сознание, деятельность, страдание, сила, свобода воли), которая придает ценность личности, обуславливает ее этическую значимость. «Отсутствие цели не позволяет классифицировать работу педагога с детьми как деятельность профессионала, эта работа может быть квалифицирована лишь как некоторая активность, как совокупность действий, но ни в коем случае как воспитательный процесс»

Профессионализм и инновации

Профессионально-педагогическая компетентность включает в себя не только знание предмета. Она исключает отсутствие специальной подготовки или поверхностные знания. Однако для профессионального роста крайне важна постоянная педагогическая рефлексия. Немецкий философ Ф. Шеллинг рассматривал процесс воспитания как весьма длительный, постоянный. Он отмечал, что воздействие, которое составляет условие сознания, — это не отдельный акт, а нечто повторяющееся. Постоянное воздействие, отмечает Шеллинг, требуется для того, чтобы вновь и вновь обретать ориентацию в интеллектуальном мире. Поэтому рефлексировать не бессознательная, а сознательная и свободная деятельность, которая лишь мерцает сквозь объективный мир. «Это постоянно продолжающееся воздействие есть то, что называют воспитанием в самом широком смысле слова; такое воспитание никогда не завершается, но, будучи условием постоянно действующего сознания, продолжается постоянно. Однако непонятно, как такое воздействие может быть необходимо постоянным, если для каждого индивидуума еще до того, как он становится свободным, не отрицается известное количество свободных действий...»

Инновация (англ. innovation) — термин, который широко используется в социологии, В теории американского исследователя Р. Мертона, — это тип. индивидуальной адаптации, реакция индивида на нарушение культурного единства норм, когда индивид принимает цели культуры, но отвергает конституциональные средства их достижения. В современном лексиконе инновацией нередко называют всякое нововведение. «Образование не справляется с функцией воспроизводства, т.е. не осуществляет процесс социализации. Тогда естественным образом рождается инновационный опыт, теория и практика инновационной деятельности... Рождаются новые образцы».

Лидерские качества руководителя

Руководитель должен быть лидером, достойным подражания. На этом необходимо остановиться и рассказать подробнее. Главная задача руководителя — делать дело при помощи других людей, добиваться коллективной работы. Это значит сотрудничество, а не запугивание. Хорошего руководителя всегда заботят и интересы всей организации. Он стремится сбалансировать интерес группы, необходимость выполнения работы с необходимостью найти время для обучения, сочетать интересы организации с человеческими потребностями подчиненных.

Как стать лидером

Нельзя обозначить лидерство какой-то формулой. Это искусство, мастерство, умение, талант. Некоторые люди обладают им от природы. Другие — обучаются этому. А третьи никогда этого не постигают.

В конце концов каждый находит свой стиль. Один динамичен, обаятелен, способен воодушевлять других. Другой спокоен, сдержан в речи и поведении. Однако оба они могут действовать с равной эффективностью — внушать к себе доверие и добиваться того, чтобы работа выполнялась быстро и качественно. Но некоторые характерные черты, все же присущи лидерам различных стилей.

Лидер предан своей организации, он не принижает свою организацию в глазах сотрудников и не унижает своих сотрудников в глазах руководства.

Лидер должен быть оптимистом. Оптимист всегда охотно выслушивает других и их идеи, потому что он всегда ждет хороших новостей. Пессимист слушает как можно меньше, т. к. ожидает плохих новостей. Оптимист думает, что люди по преимуществу готовы прийти на помощь, обладают творческим началом, стремятся к созиданию. Пессимист считает, что они ленивы, строптивы и от их мало прока. Интересно, что оба подхода обычно оказываются правильными.

Лидер любит людей. Если работа руководителя состоит в управлении людьми, как он может выполнять ее хорошо, если не любит людей. Лучшие лидеры заботятся о своих сотрудниках. Их интересует, что делают другие. Хороший лидер доступен и не прячется за дверью кабинета. Лучшие лидеры человечны, они отдают себе отчет в собственных слабостях, что делает их терпимее к слабостям других.

Лидер должен быть смелым. Он всегда попытается найти новый способ выполнить задачу только потому, что этот способ лучше. Но он никогда не делает это необоснованным. Если он разрешит кому-то провести эксперимент и тот окончится неудачей, то он не возложит вину на него и не потеряет в него веру.

Лидер обладает широтой взглядов. Он никогда не скажет: “Это не мое дело”. Если Вы ожидаете, что Ваши подчиненные энергично включатся в работу, когда возникнут какие-либо необычные ситуации, нужно продемонстрировать им, что Вы сами готовы взяться за новое дело, когда Вас об этом попросят. Лидер проявляет большой интерес ко всем аспектам деятельности организации.

Руководитель должен быть решительным. Лидер всегда готов принимать решения. Когда есть вся необходимая информация, то правильное решение

всегда лежит на поверхности. Труднее, когда известны не все исходные данные, а решение все равно необходимо принять. Требуется настоящая смелость, чтобы принять решение и сознавать при этом, что оно может быть ошибочным.

Лидер тактичен и внимателен. Основной принцип: критиковать работу, а не человека, ее выполняющего. Один мудрец сказал, что каждое критическое замечание нужно упаковывать как бутерброд – меж двух ломтей хвалы.

Справедливость – тоже важная черта лидера. Когда подчиненный совершает ошибку, ему нужно указать на нее, он должен ее признать, а потом надо забыть об этом.

Лидер всегда честен. Быть честным по отношению к руководству – это говорить вышестоящим руководителям то, что им, возможно, не всегда приятно слышать. Быть честным по отношению к подчиненным – это говорить когда они правы, и когда они неправы. Быть честным – это умение признавать свои ошибки. Не всегда легко сказать правду, не ущемив чувства других и не показавшись бестактным, но честность в интересах общего блага – фирмы и ее сотрудников – всегда должна быть превыше всего.

Лидер честолюбив. Он радуется не только за себя, но и за достижения сотрудников и разделяет их успех. Он вдохновляет таким образом других своим энтузиазмом и энергией, и все преуспевают по службе.

Лидер последователен и скромнен. Он не нуждается в лести окружающих, к тому же ему не надо скрывать свои ошибки.

Лидер должен быть наставником. Он помогает своим подчиненным развивать в себе уверенность, любовь к людям, честолюбие, энтузиазм, честность, уравновешенность и решительность.

Лидер уверен в себе. Уверенность в себе без заносчивости, вера в свои силы без высокомерия – вот отличительные черты сильного лидера.

Таким образом, личные качества руководителя сильно влияют на процесс управления, на его эффективность, которая обеспечивается, прежде

всего, соединением воедино 5 факторов производства: капитала, информации, материалов, людей и организации, самым главным из которых является человек. Руководитель должен быть лидером, достойным подражания.

Заключение

В заключении следует подчеркнуть, что современный рынок труда и современное общество выявило потребность в новом типе руководителей - в "инновационных менеджерах", это не начальник в традиционном смысле этого слова, а партнер в своем коллективе. Его деятельность направлена на передачу знаний, групповое принятие управленческих решений, на формирование механизмов стимулирования эффективной работы. Он ведет коллектив к поиску новых целей, обеспечивает идентификацию каждого работника с целями организации. Инновационный менеджер достигает цели путем развития внутренних противоречий организации. Его стратегия заключается в постепенном переходе к широкомасштабной кооперации сотрудников, постановке высоких честолюбивых целей, поиске, выявлении и использовании все новых инновационных возможностей внутри своей коммерческой организации.

Основные требования рыночной экономики к труду современного руководителя позволяют считать его аналогичным труду менеджера фирм в странах, где уже сложились цивилизованные рыночные отношения. И вполне правомочным будет перенятие опыта наиболее эффективных форм и методов организации управления, присущих лучшим фирмам Запада и Японии.

Основой управленческой деятельности являются общие принципы государственного управления, и она будет успешной только тогда, когда опирается на общие принципы, приемы и методы работы государственного аппарата.

Профессионально значимые качества руководителя следует определять с учетом содержания и условий руководящей деятельности, с одной стороны и психологических особенностей конкретного руководителя - с другой, при этом руководитель является целостно – самобытной индивидуальностью.

Результаты проведенного анализа позволили установить, что требования, предъявляемые к управленческой деятельности руководителя (директора), обусловлены сложным комплексом реальных условий и факторов. Они во взаимосвязи детерминируют управленческую деятельность руководителя на психофизиологическом, психическом, социально-психологическом и социальном уровнях. Социально-ценностные и личностно значимые требования руководителя являются наиболее важными в настоящее время.

Сформированный на основе новейших достижений научного знания личностно - деятельностный подход позволяет руководителю осуществлять управленческие функции как самостоятельный приоритетный вид профессиональной деятельности. Ее оптимальное состояние достигается в рамках акмеологической модели, алгоритма и технологии. В конкретных управленческих ситуациях они наполняются конкретным содержанием.

В психологии управления выделяют восемь основных групп качеств специалиста, составляющих мастерство управления:

- 1) умение общаться на формальной и неформальной основах и эффективно взаимодействовать с коллегами, равными по должности;
- 2) умение проявлять качества лидера, необходимые в общении с подчиненными;
- 3) умение ориентироваться в конфликтных ситуациях и правильно их решать;
- 4) умение получать и обрабатывать нужную информацию, оценивать, сравнивать и усваивать ее;
- 5) умение принимать решения в неопределенных ситуациях;
- 6) умение распоряжаться своим временем, распределять работу между подчиненными, давать им необходимые полномочия, оперативно принимать организационные решения;

7) умение проявлять деловые качества предпринимателя: ставить перспективные цели, использовать благоприятные возможности, вовремя изменять организационную структуру предприятия;

8) умение практически оценивать вероятные последствия своих решений, учиться на своих ошибках.

Эти качества являются необходимой составной частью деятельности управленца и определяют значимые психологические качества руководителя. Однако в профессиограмме они в полной мере еще не представлены.

Поскольку в жизни организаций все больше требовательности и нестабильности, им необходимы в качестве руководителей более способные люди. Поэтому от менеджера во все большей степени требуется способность опираться на самого себя, учиться с большей ответственностью относиться к себе, своей карьере и потенциалу. Ответственность за себя, таким образом, увеличивает полезность каждого менеджера, его могущество и способность уцелеть, а организация получает важный ресурс, который будет оставаться ценным и в будущем. Этому способствует отмеченная в данной работе методика саморазвития менеджера.

Сама жизнь, практика рыночной экономики, предпринимательства будут способствовать появлению корпуса управленцев нового типа, помещая тех, кто сегодня у руля учреждений и организаций, и тех, кто входит в эту новую для себя роль, в ситуацию естественно протекающего социального отбора.

Делая вывод, хочется отметить, что настоящий руководитель – всегда личность. Он проводит в жизнь собственную политику, независим в суждениях и постоянно находится в творческом поиске. Он не довольствуется достигнутым положением дел в организации. Реально мыслящий руководитель оставляет за собой решение лишь тех вопросов, которые соответствуют его квалификации, опыту и авторитету. При этом он мобилен, контролирует ситуацию и всегда

готов к переменам. Перемены будут всегда, они задают темп и планку по жизни.

Список использованной литературы

1. Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию М. Международная практическая академия, 1995.
2. Выготский Л. С. Педагогическая психология. / Л. С.Выготский. – М. : Педагогика, 1991. – 480 с.
3. Дружинин В., Коваленко Г. Руководитель корпорации — новый социально-психологический тип личности //Российский экономический журнал. 1994. №12 (с данными зарубежных исследований).
4. Друкер Питер Ф. Эффективный управляющий. М., 2000.
5. Забродин Ю.М. Модель личности в психодиагностике (для практических психологов) М., 2003.
6. Иванцевич Дж. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. М.: Дело, 1993.
7. Кабаченко Т.С. Психология управления. / Т.С. Кабаченко. – М. : Гардарики, 2000. – 347 с.
8. Кричевский Р. Л. Если вы руководитель: элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М.: Дело, 1993.
9. Курицын А. Н. Секреты эффективной работы: опыт США и Японии для предпринимателей и менеджеров. М., 1994.
10. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки. М., 1995.
11. Машков В.И. Психология управления – СПб., 2000.
12. Малышев К.Б. Психология управления Научно – методическое пособие М. ПЕР СЭ, 2000.
13. Обозов Н.Н. Психология делового общения. СПб.: Прикладная психология, 1993.
14. Травин В.В. Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия М. Дело, 2000

15.Урбанович А.А. Психология управления Учебное пособие Минск Харвест,
2001