
Психологическая подготовка руководителей как фактор эффективности в управленческой деятельности

Т. В. Гузева,

*старший психолог полка милиции по охране дипломатических
представительств и консульств иностранных государств ГУВД (Москва)
Ledi-ix@yandex.ru*

В статье рассматривается социально-психологическая компетентность руководителей, необходимая для осуществления эффективной управленческой деятельности. Исследуются возможные методы и формы измерения, анализа и оценки профессионально важных качеств личности, основные аспекты управленческой деятельности, а также некоторые индивидуальные качества личности руководителей, характеризующихся высоким уровнем развития управленческой и социально-психологической компетентности. Подразумевается, что изучение личности руководителя и аспектов управленческой деятельности должно проводиться на основе комплексного подхода в целях эффективного профессионального развития личности руководителя и формирования у него адекватного отношения к своей профессиональной деятельности. При этом комплексное оценивание включает в себя оценивание как деятельности в целом, во всем объеме ее функций, так и личности руководителя. Цель статьи – определить степень значимости социально-психологической подготовки руководителей для их социально-психологической компетентности и эффективности в управленческой деятельности, а также для правильной организации подготовки резерва руководящих кадров.

Ключевые слова: социально-психологическая подготовка, социально-психологическая компетентность, резерв руководящих кадров.

Существенную роль в обеспечении профессиональной работы сотрудников органов внутренних дел играют контроль и использование социально-психологического потенциала коллективов. Это должно учитываться при комплектовании подразделений, в индивидуальной воспитательной работе и профессиональной подготовке сотрудников, а также при выборе оптимальных стилей и методов руководства в зависимости от уровня развития коллектива, результатов адаптации всех его членов к требованиям профессии и особенностям межличностных взаимоотношений.

Для достижения высокого уровня результативности в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел необходимы социально-психологическая компетентность и эффективность в управленческой деятельности руководителей всех уровней, а также способность руководителей учитывать условия и факторы в целостной взаимосвязи, способность выявлять приоритетные направления управленческой деятельности и эффективно реализовывать в них свою социально-психологическую подготовку и компетентность.

Поэтому отбор руководящих кадров, их подготовка, переподготовка и дальнейший контроль их продвижения, оказывают порой решающее влияние на все процессы управления коллективами органов внутренних дел.

В свою очередь управленческая деятельность многогранна и осуществляется по многим направлениям. Здесь задействованы и люди (с их волей и интеллектом), и знания, и информация, и технические средства. Все это вместе образует комплексное социально-психологическое явление. Можно получить большой объем информации и при этом не уметь (из-за отсутствия знаний, умений и навыков) ее обрабатывать. В то время как взвешенное, сбалансированное введение в действие всех элементов управленческой деятельности способно придавать ей рациональность и эффективность. Тем самым комплексность социально-психологической компетентности можно и нужно рассматривать как важнейшую общую черту управленческой деятельности.

Акцент на психологические аспекты управленческой деятельности позволяет подойти к пониманию управления как сложного механизма психологического взаимодействия между людьми.

В контексте вопроса о слагаемых компетентности руководителя часто выделяют такую важную категорию, как «общая способность к управлению», под которой можно понимать способность к интегрированию всей совокупности специфических качеств (способностей) личности. Речь идет о профессионально-управленческих (психологических) способностях, знаниях, умениях и навыках, т.е. о знаниях, которые трансформированы в те или иные управленческие процедуры, обеспечивающие эффективность управленческой деятельности, и воплощены в решения конкретных управленческих проблем [6]. При этом управленческая компетентность предстает как система внутренних ресурсов руководителя, необходимых для организации эффективного руководства подчиненными.

Однако необходимо учитывать, что единого способа осуществления какой-либо деятельности, тем более управленческой, не существует. Рассматривая факторы, характеризующие сущность успешной управленческой деятельности, следует подчеркнуть, что эта успешность может быть достигнута психологически разными путями. Эти пути и

способы разнообразны, как многообразны способности самого человека в целом. При этом способы, с помощью которых руководитель достигает цели, индивидуальны. Поэтому при всей альтернативности процесса управления и при разнообразии стилей его осуществления решение этой проблемы связано с изучением личностного аспекта руководства и, как следствие, с подбором индивидуальных профессионально-психологических подходов к подготовке отдельно взятых руководителей. Необходимо также иметь в виду, что в ходе повышения уровня управления (ранга руководства) изменяются формирующие факторы и условия деятельности руководящих кадров, возрастают требования к системному и аналитико-прогностическому аспектам управления, и это оказывает существенное влияние на психологический профиль принимаемых решений и требует актуализации у руководителей определенных профессионально-психологических навыков и личностных особенностей.

Содержанием и целью нашей статьи является изучение влияния и значимости профессионально-психологической подготовки руководителя, индивидуальных качеств его личности на его дальнейшую социально-психологическую компетентность.

Индивидуальными качествами личности и ядром социально-психологической компетентности руководителя являются, прежде всего, социально-психологическая и управленческая составляющая компетентности руководителя. В управленческую составляющую входят содержательный, ресурсно-временной и социально-психологический компоненты деятельности руководителя [5]. При этом управленческая компетентность представлена как система внутренних ресурсов руководителя, необходимых для организации эффективного руководства подчиненными, а также как доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей.

Поскольку профессионально-психологическая компетентность руководителя является системным образованием, отражающим деятельность по управлению людьми, постольку, производя оценку каких-либо ее отдельных сторон, практически невозможно получить целостную картину, ведь любая система не сводима к сумме ее составляющих, и очень многое зависит от того, как организованы отдельные элементы (в частности, индивидуальные качества личности) в общей структуре. В свою очередь, одна и та же психологическая характеристика в структуре разных по своей направленности и уровню развития личностей обнаруживает различную эффективность в управлении коллективом.

Сущность социально-психологической компетентности руководителя состоит в профессиональной готовности руководителя осознано, своевременно и творчески решать многообразные управленческие задачи, а также в способности к адекватному межличностному

восприятию и взаимодействию, оптимальному сочетанию различных стилевых приемов управления. Это личностное состояние представляет собой единство мотивационно-ценностного, эмоционально-волевого и содержательно-операционного компонентов и характеризует уровень профессионального развития личности [6; 7].

Основной характеристикой социально-психологической компетентности руководителя является индивидуальный стиль руководства. Тот или иной стиль руководства выбирается не только потому, что он успешнее, но и потому, что он позволяет в максимально возможной степени достигать цели, актуальные в рамках реализуемой деятельности и соответствующие более значимой для личности системе мотивационных отношений.

Успешность выполнения руководителем сложных функциональных обязанностей зависит как от его профессионально-психологической подготовленности к управленческой деятельности, так и от уровня его социально-психологической компетентности.

По мнению ряда авторов, руководителя с высоким уровнем развития управленческой и социально-психологической компетентности отличают следующие качества:

- стремление к профессиональному и личностному росту;
- объективность и самокритичность оценки уровня индивидуального развития;
- широта профессиональной, общей, управленческой и социально-психологической эрудиции;
- устойчивая управленческая направленность, проявляющаяся в понимании значимости психологических знаний, навыков и умений для профессиональной деятельности, убежденности в необходимости их формирования;
- высокий уровень индивидуального развития;
- умение быстро ориентироваться в обстановке, гибко реагировать на ее изменения, решать управленческие задачи в соответствии со сложившейся обстановкой;
- умение правильно выбирать приоритетные цели;
- твердость, решимость, энергичность в достижении целей управления коллективом;
- умение формировать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, не допускать конфликтов, а в случае их возникновения – умение психологически грамотно их разрешать;
- умение нести ответственность за принятое управленческое решение;
- умение оптимально распределять служебные обязанности между подчиненными для достижения эффективного результата;
- доброжелательность в общении с подчиненными;
- способность оказывать побуждающее воздействие на людей без использования власти;

- умения четко ставить задачи подчиненным на основе хорошего знания их индивидуально-психологических особенностей, умело подбирать исполнителей, успешно мотивируя и стимулируя их деятельность;

- способность организовать действенный контроль за деятельностью подчиненных, вносить коррективы в ходе исполнения управленческих решений.

Способность руководителя действовать в пределах заданных ему целей, а также самостоятельно ставить новые свидетельствует о высоком уровне его профессионально-психологической подготовленности и развития. На этом уровне профессионально-психологической подготовленности руководитель способен проанализировать тенденции и перспективы своей деятельности, рассмотреть ее в широком социальном контексте, вовремя отказаться от не оправдавших себя профессиональных стереотипов.

Одним из направлений в профессионально-психологической подготовке кандидатов на должности руководящего состава является создание резерва кадров. Под «резервом кадров» понимается сформированная в установленном порядке в органе, подразделении, учреждении органов внутренних дел группа перспективных сотрудников для целенаправленной подготовки и последующего выдвижения на должности руководителей различного уровня.

Цель подготовки кадров на каждый конкретный участок руководящей деятельности – повышение у кандидатов их социально-психологической компетентности и эффективности в управлении коллективами. Создание этого резерва, кроме всего прочего, связано с реализацией принципа преемственности кадров в органах внутренних дел, который предполагает последовательное обновление руководителей органов, подразделений, учреждений органов внутренних дел, подготовку и выдвижение молодых сотрудников, проявляющих творческую инициативу, обладающих организаторскими качествами, умеющих правильно организовать взаимоотношения в коллективе, обладающих высокими морально-правовыми качествами [6].

Основной целью подготовки сотрудников, состоящих в резерве для назначения на должности руководящего состава органов внутренних дел, является развитие их потенциала до уровня, достаточного для занятия планируемой вышестоящей должности. Для этого сотрудники должны овладеть необходимыми теоретическими знаниями, приобрести и усовершенствовать навыки организации деятельности соответствующих служб и подразделений на основе освоения приемов работы руководителей этих служб, выработать умения принимать обоснованные управленческие решения по соответствующим направлениям деятельности органов внутренних дел.

Отбор кандидатов для зачисления в кадровый резерв производится на основе изучения и оценки результатов личных и деловых качеств, а также организаторских способностей.

Обязательные условия для кандидатов на руководящие должности: высокий уровень профессиональной подготовки и результатов служебной деятельности; владение научными приемами работы и передовым опытом; знание нормативно-правовых документов; способность активно влиять на общественное мнение, создавать в служебном коллективе благоприятную обстановку.

При формировании резерва для назначения на должности руководящего состава важнейшая задача состоит в том, чтобы обеспечить выявление наиболее перспективных кандидатов, обладающих качествами, которые более всего необходимы для профессиональной руководящей деятельности. Для успешного решения этой задачи необходимо использовать научно обоснованные и приемлемые для практики критерии и методы оценки кадров.

Формирование резерва предусматривает обеспечение надежной преемственности при замещении руководящих должностей подразделений органа внутренних дел и сведение к минимуму риска назначения на должность руководителя, не соответствующего требованиям, предъявляемым к нему должностью.

Таким образом, деятельность руководителя органа внутренних дел носит многоаспектный характер, осуществляется под воздействием различных внешних и внутренних факторов в условиях известной неопределенности, что требует от него высокой управленческой компетентности и обуславливает необходимость психологической поддержки руководителя.

Оценка психологического потенциала резерва кадров на выдвижение позволяет более целенаправленно осуществлять работу с личным составом органов внутренних дел, обеспечивать психологическую подготовку, своевременную профилактику девиантного поведения и профессиональной деформации. Оценка управленческой компетентности позволяет изучить личности руководителя и сотрудников, состоящих в резерве кадров на выдвижение, их способности и готовность реализовывать управленческие полномочия и функции.

Существующая система изучения личности руководителя включает в себя содержание, критерии, методы и формы измерения, анализа и оценки профессионально важных качеств личности, результатов деятельности должностного лица, процесса и способов действий субъекта управления. Иными словами, психологическое изучение личности руководителя и сотрудника, выдвигаемого на вышестоящую должность или зачисляемого в резерв кадров на

выдвижение, должно осуществляться на основе комплексного подхода. При этом имеется в виду комплексное оценивание как деятельности в целом, во всем объеме ее функций, так и личности, т. е. деловых, социально- и индивидуально-психологических характеристик личности руководителя.

В настоящее время для изучения личности руководителя или сотрудника, выдвигаемого на вышестоящую должность, используется достаточно широкий методологический инструментарий. Основные методы изучения личностных и деловых характеристик руководящих кадров органов внутренних дел, а также индивидуального стиля управления служебными коллективами: психологическое тестирование; эксперимент; наблюдение; логическое, историческое и функционально-структурное сравнение; контент-анализ документов; экспертное оценивание.

Система диагностики управленческой компетентности включает в себя определение субъекта, места, психотехнологий, порядка использования результатов диагностики, сбора, анализа и интерпретации информации [6].

В данной статье мы постарались рассмотреть теоретические аспекты социально-психологической компетентности руководителей органов внутренних дел, раскрыть значение социально-психологической компетентности в управленческой деятельности руководителя, ее содержание, функции и уровни развития. Постарались обратить внимание на социально-психологические характеристики компетентности руководителя и важность подготовки кадрового резерва при формировании руководящего состава органов внутренних дел всех уровней. В связи с тем, что оптимальная расстановка кадров является одним из важнейших факторов результативной деятельности государственной службы в целом и органов внутренних дел как ее неотъемлемой составной части, наша исследовательская работа в дальнейшем будет направлена на изучение значимости профессионально-психологической подготовки руководителей для их социально-психологической компетентности и эффективности в управленческой деятельности.

Литература

1. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: В 2 т. Т.1. М., 1980.
2. Караваев А.Ф. Психолого-педагогические основы профессионального становления специалистов – сотрудников органов внутренних дел: Метод. пособие. М., 2005.

3. Китов А.И. Опыт построения психологической теории управления // Психологический журнал. 1981. Т.2. №4.
4. Литвинов И.П., Марьин М.И., Панков Ю.И. Социально-психологическая диагностика компетентности руководителей подразделений органов внутренних дел: Метод. пособие. М., 1999.
5. Марьин М.И., Петров В.Е., Адаев А.И., Боренко А.В. Социально-психологическая компетентность руководителя органа внутренних дел: Учеб.-метод. пособие. М., 2005.
6. Марьин М.И., Петров В.Е., Касперович Ю.Г., Поздняков В.М., Котенев И.О. Психологическое обеспечение работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: Метод. пособие. М., 2003.
7. Марьин М.И., Петров В.Е., Якушев И.В., Адаев А.И., Савин Д.Г., Боренко А.В., Коновалова Т.Ю. Диагностика и развитие социально-психологической компетентности руководителя органа внутренних дел: Метод. пособие. Хабаровск, 2004.
8. Марьин М.И., Якушев И.В., Петров В.Е., Коновалова Т.Ю. Социально-психологическая компетентность руководителя органа внутренних дел: Учеб.-метод. пособие. М., 2004.

Psychological Training for Managers as Factor of Management Effectiveness

T.V. Guzeva,

Senior Psychologist, Militia Regiment for the protection of diplomatic missions and consulates of foreign countries, Central Internal Affairs Directorate (Moscow), Ledi-ix@yandex.ru

The article discusses the socio-psychological competence of managers necessary to implement effective management. The possible methods and forms of measurement, analysis and evaluation of professionally important personality qualities, the main aspects of management activities, as well as some individual personality traits of leaders with a high level of managerial and socio-psychological competence are investigated. We believe that the study of manager's personality and aspects of management should be based on an integrated approach that would allow effective professional development of leader's personality and formation of an adequate attitude to his/her professional activity. The comprehensive evaluation includes both evaluation of activity in general, in totality of its functions, and the manager's personality. The aim of the article was to determine the importance degree of professional and psychological training of leaders for their psycho-social competence and efficiency in management, as well as for proper training organization of executive staff reserve.

Keywords: vocational and psychological training, social and psychological competence, executive staff reserve.

References

1. Anan'ev B.G. Izbrannye psihologicheskie trudy: V 2 t. T.1. M., 1980.
2. Karavaev A.F. Psihologo-pedagogicheskie osnovy professional'nogo stanovleniya specialistov - sotrudnikov organov vnutrennih del: Metod. posobie. M., 2005.
3. Kitov A.I. Opyt postroeniya psihologicheskoi teorii upravleniya // Psihologicheskii zhurnal. 1981. T.2. №4.
4. Litvinov I.P., Mar'in M.I., Pankov Yu.I. Social'no-psihologicheskaya diagnostika kompetentnosti rukovoditelei podrazdelenii organov vnutrennih del: Metod. posobie. M., 1999.
5. Mar'in M.I., Petrov V.E., Adaev A.I., Borenko A.V. Social'no-psihologicheskaya kompetentnost' rukovoditelya organa vnutrennih del: Ucheb.-metod. posobie. M., 2005.

6. Mar'in M.I., Petrov V.E., Kasperovich Yu.G., Pozdnyakov V.M., Kotenev I.O. Psihologicheskoe obespechenie raboty s rukovodyashimi kadrami organov vnutrennih del: Metod. posobie. M., 2003.
7. Mar'in M.I., Petrov V.E., Yakushev I.V., Adaev A.I., Savin D.G., Borenko A.V., Konovalova T.Yu. Diagnostika i razvitie social'no-psihologicheskoi kompetentnosti rukovoditelya organa vnutrennih del: Metod. posobie. Habarovsk, 2004.
8. Mar'in M.I., Yakushev I.V., Petrov V.E., Konovalova T.Yu. Social'no-psihologicheskaya kompetentnost' rukovoditelya organa vnutrennih del: Ucheb.-metod. posobie. M., 2004.