

Психологическая компетентность менеджера (от лат. competens - соответствующий, способный) - способность индивида эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми в системе межличностных отношений.

Выделяют следующие признаки социально-психологической компетентности:

- полнота отображения психологических характеристик организации, которую возглавляет руководитель;
- способность руководителя прогнозировать изменения;
- полнота и характер отображения руководителем психических особенностей сотрудников;
- способность прогнозировать поведение подчинённых;
- полнота и точность отображения собственных психических особенностей.

Выделяют 3 уровня психологической компетентности:

1. Коммуникативный;
2. Лидерский;
3. Менеджерский.

Коммуникативный - умение выдвигать и отстаивать цели, преодолевая собственные импульсивные реакции;

Менеджерский - эффективное и грамотное использование руководителем своих властных полномочий, мотивацию и стимулирование работы подчинённых;

Лидерский - основывается на межличностном авторитете, умении и стремлении оказывать влияние на других людей.

В психологическую компетентность входит 5 компонентов:

- самосознание;
- саморегуляция;
- мотивация;
- эмпатия;
- социальные умения.

Каждый из этих пяти элементов

подразделяется на подгруппы, образуя 15 компетенций, а именно:

I Личностная компетентность (умение управлять своим поведением).

1. самосознание, 2. саморегуляция, 3. Мотивация.

II Социальная компетентность (умение управлять человеческими взаимоотношениями).

III Эмпатия (осознание чувств, потребностей и интересов других людей)

IV Социальные умения (умение вызывать у других желаемые реакции)

В психологической компетентности анализируют 3 аспекта:

Морально-нравственный включает в себя следующие категории:

- категории собственного морального сознания;
- нравственные отношения;
- категории моральной практики.

Познавательный-творческий аспект отражает уровень умений получения знаний и уровень способности к творческим решениям.

Коммуникативный включает в себя:

- умение вести вербальный или невербальный обмен информацией;
- умение вырабатывать стратегию и тактику взаимодействия с людьми;
- умение отождествлять себя с собеседником и эмпатично к нему относиться.

Требования к руководителю отражаются в социальных ролях, предписанных ему орг-цией.

Выделяют 4 основные роли:

- роль **лидера** (руководитель должен обладать высоким авторитетом и способностью влиять на других людей)
- роль **администратора** (способность руково. контролиро-вать, организовывать и координировать действия подчинённых, обеспечить соблюдение правовых и административных норм);
- роль **планировщика** (оптимизация будущей деятельности организации посредством анализа изменений организации и окружающей её среды)
- роль **предпринимателя** (умение находить новые виды деятельности, нестандартные решения, готовности к определённому риску).

Две основные функции:

- достижение групповой цели;
- сплочение группы и её сохранение

Успешность деятельности руководителя зависит от реализации позитивных личностных качеств человека в его повседневном поведении, трансформации этих качеств в устойчивые характеристики его практической деятельности, т.е. **эффективный стиль руководства**

