

дальше 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; е) 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. Сливак 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 главный вопрос: «Как обеспечить психологический потенциал менеджера в условиях кризиса?»

На наш 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 нарастание уровня 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.

Предложенный методологический подход, на наш взгляд должен учитываться на всех уровнях действующей в республике системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров. Это предполагает широкое внедрение и освоение слушателями в процессе обучения методов психодиагностики, тестовых методик, диагностики и коррекции эмоциональных состояний, диагностики и коррекции межличностных отношений, диагностики и коррекции личности и т. п. Профессионально-личностная подготовка к управленческой деятельности требует также получения знаний и навыков в области самоанализа, саморегуляции и самокоррекции. Руководитель должен владеть и применять такие средства как: дыхательная гимнастика, аутогенная тренировка, самоисповедь (ведение дневника), самоприказ, внушение, позитивная установка, рефлексия и т. п.

К примеру, специалисты ГП «Белтрансгаз», находящиеся в резерве для выдвижения на руководящие должности предприятия в процессе обучения выполняют тесты: «Коммуникабельны ли Вы?», «Можете ли Вы добиться успеха»; участвуют в тренингах «Деловое общение», «Стиль управления», «Использование поощрений сотрудников», « «Трудный» шеф»; ролевых играх: «Межгрупповой конфликт», «Делегирование руководителем своих полномочий», «Принятие решений в конфликтной ситуации» заполняют опросные листы: «Самооценка мотивации», «Оценка социально-психологических характеристик трудового коллектива»; участвуют в дискуссиях: «Искусство управления конфликтами», «Кадровый потенциал предприятия и его оценка», «Оценка деловых качеств персонала», «Организационные отношения как источник возникновения и управления эмоциональным состоянием работников» и т. д.

Таким образом, формирование и реализация психологического потенциала современного менеджера требует научно обоснованного подхода, лишь в этом случае, его можно рассматривать как фактор преодоления кризисных ситуаций.

## ПРОБЛЕМА НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

*Месникович С. А. (БИП)*

Проблема нравственного воспитания в психологической науке рассматривается в рамках изучения особенностей нравственного сознания и поведения человека. Ещё Л. С. Выготский указывал на то, что нравственное поведение всегда связано со свободным выбором социальных форм реагирования: «не следует поступать в

нравственном воспитании, как в полицейских законах, когда мы избегаем какого-нибудь поступка, потому что боимся наказания, которое последует за ним, ... не делать чего-нибудь из-за боязни дурных последствий так же безнравственно, как и делать» [1; 213]. Следовательно, основной теоретической и практической проблемой нравственного воспитания является поиск ответа на вопрос: как сделать так, чтобы человек не только мог, но и хотел поступать нравственно?

Процесс нравственного становления личности не сводится к последовательному и однозначному воспроизведению заданных образцов, а моральные нормы не могут предусмотреть всего многообразия ситуаций и явлений, с которыми сталкивается человек на протяжении жизни. Важной является способность субъекта к нравственному поведению в широком спектре жизненных проявлений, не предусмотренных конкретными правилами. Знаемая норма становится действенной лишь тогда, когда она входит в контекст ведущей деятельности и приобретает психологический смысл. Воспитание личностных смыслов представляет собой длительный процесс, но именно он выступает главным внутренним регулятором поведения и деятельности человека в особенно сложных, конфликтных или опасных ситуациях, требующих нравственных решений.

Л. Н. Антиголова считает: чтобы взаимодействие одного человека с другими людьми оптимально способствовало нравственному развитию личности, оно должно от начала до конца отвечать принципам требовательности к другому человеку и уважения к нему. Причем требовательность и уважение должны быть инструментированы таким образом, чтобы стимулировать развитие всех сфер его нравственного сознания. Задача помогающих ему в этом лиц заключается, прежде всего, в том, чтобы своими воздействиями на него в процессе общения максимально способствовать активации его внутренних ресурсов, благодаря которым индивид сам на высоком нравственном уровне мог успешно справляться с самыми разными жизненными проблемами [2; 19–20].

При организации воспитания также важен учёт возрастных и индивидуальных закономерностей нравственного развития личности. С этой позиции необходимо подходить к воспитанию юношей и девушек в высших учебных заведениях. В рамках юношеского возраста выделяется особая социально-психологическая возрастная категория – студенчество. Оно отличается от других социальных групп наиболее высоким образовательным уровнем, активным потреблением культуры и высоким уровнем познавательной мотивации. По мнению Б. Г. Ананьева, студенческий возраст имеет особое значение не только

как период становления и стабилизации характера, овладения полным комплексом социальных функций зрелого человека (включая гражданские, общественно-политические, профессионально-трудовые), формирования эстетических чувств, но и активного развития нравственного сознания [3; 6].

От нравственной зрелости будущего специалиста-профессионала во многом зависит решение широкого диапазона моральных проблем, с которыми неизбежно приходится иметь дело практически каждому обучающемуся в вузе и в дальнейшем, при осуществлении профессиональной деятельности. Формирование нравственного сознания студентов происходит на основе и вследствие анализа реальных жизненных отношений и в силу присущих им возрастных особенностей, в первую очередь максимализма, повышенной чувствительности к правде и справедливости. Необходимым является включение в контекст аудиторных и внеаудиторных занятий по психологии в вузе заданий, способствующих развитию нравственного сознания обучающихся. Использование преподавателем материала, способствующего расширению нравственной сферы личности, должно варьироваться в зависимости от специфики психологической дисциплины и определяться задачами конкретного раздела психологии.

При организации воспитательного процесса на занятиях необходимо учитывать, что формирование нравственных представлений и суждений может оказать существенное влияние на поведение студентов в тех или иных жизненных обстоятельствах. Поскольку необходимость в нравственной регуляции поведения возникает у человека в ситуации выбора из нескольких альтернативных вариантов, целесообразно предоставить возможность осуществления юношами и девушками решения моральных дилемм. Выработка обучающимися собственных сознательных нравственных критериев по конкретным фактам, развитие навыков многосторонней оценки нравственных ситуаций приведёт к существенному обогащению нравственного сознания студентов, будет являться определённым показателем их нравственного воспитания.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Выготский, Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский. М.: 1996. 418 с.
2. Антиголова, Л. Н. Психологические факторы развития нравственного сознания личности / Психология человека в современном мире. Том 6. (Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С. Л. Рубинштейна, 15–16 октября 2009 г.) / Ответственный редактор А. Л. Журавлев. М.: Изд-во „Институт психологии РАН”, 2009. С. 302–305.
3. Ананьев, Б. Г. К психофизиологии студенческого возраста // Б. Г. Ананьев Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. Ленинград, 1974. С. 5–8.