

С нашей точки зрения, важным моментом является то, что разработчики системы TESTER ставят задачу не заменить психолога, а создать удобный инструментарий для помощи психологу в его повседневной работе. Необходимо освободить психолога от рутинной трудоемкой работы, чтобы у него появилось больше времени для работы с людьми, чтобы психолог мог приносить реальную пользу.

Чем выше квалификация психолога, тем больше полезного для себя инструментария системы TESTER он может эффективно использовать.

ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ

Журавкина И. С.
УО «Белорусский государственный педагогический
университет им. М. Танка» (г. Минск)

Сегодняшняя жизнь, переполненная динамическими событиями, новым образом мыслей и действий, создающая множество социальных и психологических перемен, требует от человека всех его нравственных и физических резервов для того чтобы адаптироваться в современных условиях. Каждый, кто стремится полноценно прожить жизнь, добиться успехов в обществе, а главное, ощущать радость жизни, должен уметь управлять собой, противостоять обстоятельствам, проявлять гибкость, если это необходимо. Интерес к проблеме личностных характеристик и их осмысливание приобретают особую остроту на данный период развития общества, когда социальная ситуация требует принятия каждым членом общества ответственности, организованности, креативности, мобильности.

В отечественной психологической литературе вопросы личностных, коммуникативных и организаторских способностей руководителя впервые были рассмотрены А. Г. Ковалевым и В. Н. Мясищевым. Наиболее крупный вклад в эту проблематику был внесен коллективом под руководством Л. И. Уманского. Здесь изучались такие вопросы, как природные предпосылки организаторских способностей, структура качеств и свойств личности руководителя, специфические свойства и индивидуальные различия личности способного

организатора, динамическая структура личности с точки зрения ее организаторских возможностей. Как показывают данные исследования, важной проблемой является воздействие личностных характеристик руководителя на психологические особенности социальных ролей, которые выполняет руководитель.

В основу рассмотрения этой проблемы должен быть положен один из основных методологических принципов отечественной психологии – принцип единства сознания и деятельности, разработанный в трудах С. Л. Рубинштейна, Б. Г. Ананьева, А. Н. Леонтьева и др. В соответствии с данным принципом психические свойства личности одновременно и проявляются, и развиваются в процессе ее деятельности.

Студенческая среда всегда составляет интеллектуальный потенциал общества на ближайшую перспективу. Социальные перспективы страны зависят не только от профессиональных знаний готовящихся специалистов, но и от их личностных и гражданских качеств, т. е. от того типа личности, который формируется в стенах высших учебных заведений.

Таким образом, данные факты актуализируют необходимость изучения личностных особенностей студенческого актива.

Для эмпирического исследования использовалась методика «Диагностика функционально-ролевых позиций в управленческой команде», изучающая ролевое поведение человека в групповом взаимодействии. Исследование восприятия личности руководителя глазами студентов проводилось с помощью анкеты, в которой испытуемым задавался вопрос о том, какими, на их взгляд, личностными качествами должен обладать современный руководитель и как бы они определили развитость данных качеств у них самих.

Выборка исследования составила 32 человека (слушатели Республиканского института высшей школы в возрасте от 19 до 25 лет, являющиеся членами общественных организаций в вузах Республики Беларусь).

На основе проведенной диагностики и обработки данных определился образ личности современного руководителя, для которого характерны следующие качества: доброжелательность – 67 %, настойчивость – 63 %, культура общения – 61 %, активность – 52 %, инициативность – 43 %, организованность – 38 %, решительность – 38 %, собранность – 35 %, гибкость – 34 %, развитая сила воли – 33 %, тру-

долюбие – 24 %, уважение окружающих – 22 %, уверенность – 21 %, целеустремленность – 20 %, честность – 19 %, порядочность – 19 %, лидерские качества – 19 %, справедливость – 19 %, объективность – 17 %, открытость, искренность – 15 %, рациональность – 15 %, спокойствие – 14 %, требовательность – 14 %, умение слушать – 13 %.

Важными, по мнению респондентов, для руководителя являются следующие характеристики (по мере преобладания): аккуратность, вдумчивость, готовность к риску, дипломатичность, дисциплинированность, жесткость, забота о коллективе, заинтересованность, интуиция, мобильность в решении вопросов, наблюдательность, оптимизм, оригинальность, творчество, ответственность, отзывчивость, последовательность, постоянство, прямолинейность, пунктуальность, высокая работоспособность, рассудительность, самокритичность, сдержанность, скромность, смелость, стремление самосовершенствоваться, способность к самообразованию, строгость, толерантность, умение анализировать, харизма, эмоциональность, энергичность, эрудированность.

Проводя анализ самооценки выраженнойности данных качеств у себя лично, студенты отметили, что выраженность данных характеристик на высоком уровне развито у 81 % слушателей, и на среднем уровне – у 19 %. Однако почти все респонденты (98 %) ответили, что для полной квалификации в руководящей должности им необходимо постоянно совершенствоваться и развиваться.

Анализируя данные диагностики функционально-ролевых позиций в управленческой команде, было отмечено преобладание у студентов следующих функций:

- 1) *организатор работы* (62 %) – преобразует идеи в конкретные задания и организует их выполнение;
- 2) *организатор группы* (60 %) – способствует согласию группы, улаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы;
- 3) *исследователь ресурсов* (59 %) – является связующим звеном с внешней средой;
- 4) *председатель* (58 %) – впитывает всевозможные мнения и принимает решения, умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный;
- 5) *формирователь* (57 %), лидер – соединяет усилия членов группы в единое целое, динамичный, решительный, напористый;
- 6) *генератор идей* (48 %) – источник идей, умен, имеет богатое воображение, креативность;

7) *завершитель* (38 %) – побуждает группу все делать вовремя и до конца, обязательный, ответственный;

8) *оценщик идей* (критик) (33 %) – анализирует и делает логические выводы, контролирует.

Таким образом, на основе полученных результатов можно отметить следующее: современная молодежь четко определяет приоритеты в личностных особенностях достойного руководителя. Активисты адекватно оценивают собственные приоритеты и необходимость получения дополнительной информации и новых знаний и навыков для дальнейшего становления как профессионала-руководителя. Молодые люди, проявляющие социальную активность, могут легко организовать работу группы, исследовать необходимые ресурсы, проявляя креативные способности; брать ответственность за принятые решения; объединить усилия группы по ее сплочению и активной деятельности. Однако следует акцентировать внимание на том, что еще не в полной мере развиты такие качества, как профессиональная педантичность и критичность. По их формированию и закреплению необходима дополнительная работа. Стоит отметить, что для того чтобы управленческая команда была эффективной, нужно, чтобы все эти роли были представлены в группе, а члены группы взаимно дополняли друг друга.

Так, личностные особенности руководителя, как профессионала, накопленный им социальный и когнитивный опыт во многом предопределяют успешность его деятельности в профессиональных и организационных направлениях. Важным условием формирования по-современному делового человека в рамках подготовки студенческого актива в вузах является создание соответствующих возможностей для эффективного обучения основам психологии управления активного молодого поколения.