

*Ивашук Анна Александровна,
студентка магистратуры,
Педагогический институт,
Белгородский государственный национальный исследовательский
университет
Россия, г. Белгород
e-mail: pogrebnyak.anyutcka@yandex.ru*

*Научный руководитель: Ланских Марина Васильевна доцент кафедры
возрастной и социальной психологии, канд.пед. наук
Белгородский государственный национальный исследовательский
университет
Россия, г. Белгород*

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЛЕНОВ МОЛОДЕЖНОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

***Аннотация:** Успешная профессиональная деятельность будущего руководителя обусловлена в первую очередь профессионально - психологической готовностью к управленческой деятельности, призванная обеспечить наилучшее ее выполнение. Именно поэтому проблема формирования профессионально - психологической готовности к деятельности относится к числу активно разрабатываемых в психологии. Профессионально-психологическая готовность к деятельности позволит будущему руководителю правильно использовать свои знания, умения, навыки. Специалисты-психологи готовы в значительной степени оптимизировать эту работу, обеспечив психологическое сопровождение профессиональной карьеры каждого сотрудника.*

Ключевые слова: Психологическая готовность, компоненты психологической готовности, управленческая деятельность

*Ivashchuk Anna Alexandrovna,
master student
Pedagogical Institute
Belgorod National Research University
Russia, Belgorod*

*Scientific adviser: Lansky Marina Vasilievna, associate professor,
Department of development and social psychology,
candidate of pedagogical sciences
Belgorod National Research University*

PSYCHOLOGICAL READINESS FOR MANAGEMENT ACTIVITIES OF MEMBERS OF YOUTH GOVERNMENT OF THE BELGOROD REGION

***Abstract:** The successful professional activity of the future leader is primarily due to the professional - psychological readiness for managerial activity, designed to ensure its best implementation. That is why the problem of the formation of professional - psychological readiness for activity is among the actively developed in psychology. Professional and psychological readiness for activity will allow the future leader to correctly use his knowledge, skills. Psychologists are ready to significantly optimize this work, providing psychological support for the professional career of each employee.*

Keywords: psychological readiness, components of psychological readiness, managerial activity

Для раскрытия содержания управленческой деятельности необходимо отправляться от сути самого понятия "управление". Последнее определяется в философской энциклопедии как "функциональный элемент, функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая а) сохранение их определенной структуры, б) поддержание определенного режима деятельности, в) реализацию явно или латентно заданной программы этой деятельности (достижение цели) [9]. Та часть системы, которая реализует функцию управления, называется управляющей системой или системой управления. При этом, согласно "принципу необходимого разнообразия" (У.Эшби) управляющая система должна обладать не меньшим разнообразием состояний, чем управляемая, чтобы иметь возможность активно воздействовать "на параметры управляемой системы с целью перевода в новое состояние в соответствии с имеющейся задачей управления" [1]. "Всадник" - управление оказалось и более сложной и более важной проблемой, нежели "конь" - источник рабочей энергии - отмечает замечательный исследователь процессов управления движениями Н.А.Бернштейн [2]. Он же ввел понятие "кольцевого процесса управления", описав другими словами процесс управления, основанный на обратных связях,

еще до того, как он был сформулирован в кибернетике - науке, предметом которой являются сложные динамические системы управления.

На разных материалах (идет ли речь об управлении механическим движением объекта [3] или о педагогическом менеджменте [8] и т.д.) выделяют, как правило, следующие основные блоки знаний, без которых невозможно управлять любым объектом или процессом: 1 - описание исходного (наличного) состояния объекта; 2 - описание финальных характеристик объекта, т.е. той цели, которую нужно достигнуть с помощью управляющих воздействий; 3 - методы воздействия, обеспечивающие переход от исходного состояния к финальному; способы контроля за достижением поставленных целей, т.е. оценки того, насколько достигнутое состояние отличается от запланированного. [7].

О.С. Анисимов, рассматривая управление пространственным перемещением неживого объекта в качестве самой простой модели любого управления, выстраивает последовательность все более усложняющихся систем управления, на вершине которой находится собственно управленческая деятельность (или деятельность управленца) [3]. "Управленец фиксирует заказ на деятельность, осмысливает его с точки зрения имеющихся ресурсов, строит норму исполнительской деятельности, обеспечивает исполнителя всем необходимым, следит за соответствием реальной деятельности норме, фиксирует расхождения, выявляет причину расхождения, корректирует норму деятельности или снабжения, контролирует скорректированную деятельность" [3]. при этом предполагается, что управляющий уже обладает способностью строить управляемую деятельность, обеспечивать ее соответствие норме продукта, адекватной требованиям заказа на деятельность.

Управление деятельностью отдельных людей, а чаще всего "кооперацией деятельности" и составляет основное содержание работы управляющего. Но при этом управляющие воздействия, во-первых, могут в одной и той же ситуации различаться по очень многим параметрам, а во-вторых, могут быть направлены на разные звенья индивидуальной или кооперативной

деятельности. Попытки оптимизировать процессы управления, добиться за счет этого более эффективного труда, привели к созданию различных теорий (школ) научного управления индивидуальной деятельностью и организациями, последовательно сменявших друг друга начиная с работ Ф.Тэйлора "Shop Management" и "The Principles of Scientific Management" Taylor F.W., Д.М.Гвишиани, О.Г.Носкова, Носов Н.А., Криндач В.П., Соловьева Е.А., Садовникова Л.Б. и др. выделяют следующие подходы или школы научного управления.

Основные подходы к диагностике психологической готовности к управленческой деятельности членов Молодежного правительства Белгородской области.

Второй важнейший вопрос, на который необходимо было ответить при планировании эмпирического исследования - какие из многочисленных профессионально важных качеств управленца, перечисленных в первой главе, следует считать основными, так сказать системообразующими факторами в структуре психологической готовности к управленческой деятельности. Именно эти факторы нужно исследовать в первую очередь и на их измерение должны быть прежде всего сориентированы диагностические методики. Опираясь на результаты теоретического анализа, проведенного в первой главе работы, а так же на изложенные там данные эмпирических исследований других авторов, мы выдвинули гипотезу, что такими двумя важнейшими факторами, в которых как в фокусе представлены все три основных блока профессионально важных качеств (интеллектуальный, личностный и динамический) являются уровень развития практического мышления и тип акцентуации характера [11].

Действительно, высокий уровень развития практического мышления включает в себя, как мы уже отмечали выше, гибкость и жесткость; инициативность и реактивность; синтетичность и аналитичность ума; волю, способность к генерации идей и критическое отношение к ним; стеническую реакцию на опасность и постоянную готовность к риску, быструю

переключаемость с одной деятельности на другую - т.е. целый ряд как собственно интеллектуальных, так и динамических и даже характерологических качеств. Тип характера и его акцентуаций не включает в себя интеллектуальную составляющую (и в этом смысле он является почти ортогональным к первому фактору), но в нем полно представлен тот блок качеств, который мы выше назвали личностным (склонность к лидерству, устойчивость к фрустрациям, ответственность, уверенность в себе, социабельность, самокритичность, "диалогичность", высокая мотивация достижения и др.) а так же динамический блок (работоспособность, переключаемость, стеническая реакция на экстремальные обстоятельства) [10].

Именно на диагностику уровня развития практического мышления и особенностей акцентуаций характера был прежде всего нацелен отбор психодиагностических методик. Но выше мы уже отмечали, что для управленцев высокого уровня большое значение имеет уровень развития теоретического (понятийного) мышления, поэтому его тоже необходимо было диагностировать для сопоставления с уровнем развития практического. Кроме того для большей валидности и надежности получаемых результатов и перекрестного контроля некоторых показателей были использованы и некоторые другие тесты (как новые, так и уже известные), подробно описанные ниже.

Диагностика уровня развития интеллекта необходима, поскольку он обеспечивает умение воспринимать и анализировать разнообразную информацию, систематизировать и обобщать ее, быстро схватывать смысл документов, распоряжений, четко формулировать цели деятельности, прогнозировать развитие ситуации, оценивать последствия своих решений, организовывать деятельность других людей, правильно строить отношения с подчиненными и руководством, принимать оптимальные управленческие решения и т.д. Интеллектуальные способности обеспечивают возможности обучения, повышения квалификации, овладения новыми приемами и методами труда. При этом важнейшим моментом является диагностика не только

теоретического, но и практического мышления. Как уже отмечалось, в настоящее время психологи ограничиваются изучением уровня развития только лишь понятийного мышления. На наш взгляд этого совершенно недостаточно для диагностики интеллектуальных способностей управленцев. В первой главе нашего исследования мы попытались показать основные различия между тем и другим и выделили необходимость диагностики практического мышления как важнейшей составляющей психологической готовности к управленческой деятельности.

Список литературы.

1. Берг Э. Трансакционный анализ в психотерапии. М.: Эксмо, 1962. 496 с.
2. Бернштейн Н.А. О построении движений. М.: Эксмо, 1987. 147 с.
3. Батюта М.Б., Сидорина Е.В. Влияние личностных особенностей руководителя на стиль руководства // Проблемы современного молодой специалистического образования. 2017. № 57-9. С. 285-291.
4. Березин Ф.Б. Методика многостороннего исследования личности. М.: Знак, 1976. 186 с.
5. Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования: электронный научный журнал. 2016. № 45. С. 2.
6. Бессонова Ю.В. Психологическое благополучие личности в труде // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. 2012. № 3. С. 412-415.
7. Бишоп С. Тренинг ассертивности. СПб.: Питер, 2001. 208 с.
8. Большаков Н.А., Санталов Р.Д., Михалев Н.С. Эффективное общение руководителя с подчиненными на основе психологии личности // Наука и инновации в современных условиях. Сборник статей международной научно-практической конференции: в 5 частях. 2016. С. 184-186.
9. Левада Ю. Социологические очерки. М.: Прогресс, 1970. 282 с.

10. Maslow A. Self-actualizing and Beyond. In: Challenges of Humanistic Psychology. N.Y.: McGraw-Hill, 1967. 300 p.
11. Ryff C. The structure of psychological well-being revisited // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. № 4. Vol. 69. Pp. 719-727.
12. Warr P. How to Think About and Measure Psychological Well-being. New York: Psychology Press/Routledge. 2013. Pp. 76-90.