

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ
РУКОВОДЯЩЕГО ЗВЕНА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**
PSYCHOLOGICAL FEATURES OF LEADERSHIP TRAINING IN MODERN RUSSIA

Н. Е. Симонович

доктор психологических наук, профессор
Российский государственный гуманитарный университет
(Москва, Миусская площадь, 6)

Рецензент: Б. А. Воронин, доктор юридических наук, профессор,
заслуженный работник высшей школы Российской Федерации

Аннотация

Статья посвящена актуальной теме современности. В современном мире очень многое зависит от подготовки руководителя в учебном заведении. В статье даны практические рекомендации по подготовке руководителя и что руководителю нужно знать при осуществлении своей деятельности.

Ключевые слова: социальная психология личности, ментор, модератор, конфликтология, наставник, психология коммуникаций, этнопсихология.

Summary

The article is devoted to the actual topic of our time. In the modern world, a lot depends on the preparation of the leader in an educational institution. The article gives practical recommendations for the preparation of the leader and what the leader needs to know in the implementation of his activities.

Keywords: social psychology of personality, mentor, moderator, conflictology, mentor, communication psychology, ethnopsychology.

Руководитель организации отвечает по всему спектру вопросов за качественное функционирование организации и достижение поставленных целей.

От качества подготовки руководителя организации зависит и благосостояние работников компании, а также членов их семей. Системный подход к обучению будущих руководителей имеет специфические особенности. Прежде всего, желание обучающегося стать руководителем, готовность взять на себя персональную ответственность за работу всего предприятия, подбор и формирование кадрового состава компании, решение задач в кризисных ситуациях и конкуренции среди организаций, занимающихся сходными вопросами.

Нам необходимо выстроить совершенно иной принцип подготовки и переподготовки руководителей от низового звена до самого высокого. В наше время пора отказаться от рутинного образовательного процесса трансляции знаний слушателям. Устаревшие знания и опыт невозможно применить в будущем. Нам нужно упреждать и готовить слушателей теоретическому и практическому применению знаний с учетом современных технологий и цифровых методов управления организацией. Будущие руководители обязаны уметь формировать кадровый состав в соответствии со сложившимися обстоятельствами и минимизировать затраты на численный состав кадров в компании. Для этого слушатели обязаны пройти все ступени служебной лестницы компании. При этом обучение и практику нужно проходить в реально существующей компании. Для этого нужно создать благоприятные условия для обучения, где будут

сочетаться теоретические и практические части обучения, а значит и преподаватели теоретической и наставники от организации по усвоению и применению знаний в практической работе.

Это в свою очередь обязывает учебные заведения к новому подходу к кадровому подбору профессорско-преподавательского состава. Прежде всего, перед обучением студентов руководству учебного заведения необходимо заключить соглашения с профильными предприятиями о сотрудничестве и целевой подготовке кадров [1, с. 593].

Наряду с общеобразовательными учебными дисциплинами необходимо разработать и практические программы от предприятия по конкретным технологиям и специфике организации.

Тогда слушатели изучают необходимые предметы по управлению организацией. Важно также будущему руководителю знать и такие предметы:

1. Основы социальной психологии личности. Этот предмет позволит, понимать руководителю как происходила и происходит социализация личности, как личность оценивает окружающих и себя в коллективе. Что можно ожидать от личности в данное время, а также в будущем.

2. Социальная психология малых групп. Руководитель отвечает за подбор и расстановку кадров в организации. Значит, ему необходимо изучить и знать специфику групповой динамики, что позволит компании развиваться, функционировать без потрясений и конфликтов, а также решать поставленные задачи.

3. Этническая психология. В настоящее время, в эпоху глобализации, почти во всех организациях работают сотрудники различных национальностей, этносов и вероисповеданий. Во избежание конфликтов и распада организации на мелкие группировки руководителю необходимо учитывать национальные особенности сотрудников.

4. Конфликтология. Не обойтись руководителю и без изучения конфликтологии. Зная принципы зарождения, развития и завершения конфликта, руководитель успешно справится с этими проблемами.

5. Основы теории и психологии коммуникаций. Каждый руководитель в своей повседневной деятельности проводит переговоры с другими руководителями сторонних организаций, проводит прием сотрудников своей организации, общается самыми различными органами власти, общается с членами семей сотрудников организации.

6. Основы юридической психологии. Руководителю необходима юридическая грамотность. Для этого в организации в штате должен быть юрист, но, самое элементарное руководителю нужно знать.

Это минимальный набор предметов из области социальной психологии, которые нужно освоить руководителю при обучении в учебном заведении.

Преподаватели в учебном заведении обязаны быть модераторами и менторами для студентов. Для этого сами преподаватели должны постоянно повышать свою квалификацию, участвовать во вне университетских мероприятиях, междисциплинарных научно-практических конференциях, быть в курсе новых образовательных трендов. Только при соблюдении всех этих пожеланий преподаватель имеет моральное право приходить к студентам в аудиторию. Это минимальные теоретические знания, которые нужно получить будущему руководителю [2, с. 184].

Наиболее важной является практическая часть обучения. Студенты получают практические навыки и знания непосредственно в самой организации. Для этого со стороны компании к студентам прикрепляют наставника из числа успешных сотрудников, с опытом работы и обучения специалистов на месте. Он помогает освоиться в компании, разобраться в новых технологиях управления организацией и работе с коллективом.

Студенты выбирают тему курсовой работы, учитывая специфику компании и потребности в исследовании данной проблематики. Курсовая работа пишется для конкретного решения стоящей задачи. Обязательно нужно внедрять полученные результаты в работу компании, для улучшения и модернизации производства. Руководство курсовой работой осуществляется преподавателем от учебного заведения и ментором, наставником от организации. Защиту курсовой работы нужно проводить на предприятии. В процессе практической работы наставник выявляет пробелы в знаниях студентов, обсуждает с преподавателем из учебного заведения. Составляют вопросы, на которые нужно обратить внимание при изучении того или иного предмета. Теперь уже преподаватель составляет программу подготовки и факультативно дает уроки студентам.

Выбор темы выпускной квалификационной работы осуществляется с учетом специфики предприятия и потребности в новшестве. Руководят также два человека, представитель учебного заведения и представитель компании. Квалификационная комиссия состоит из преподавателей ВУЗа и представителей компании, во главе с руководителем компании. Защита происходит публично на территории организации в присутствии работников компании.

Сотрудники компании имеют право выступить и задавать вопросы по теме работы.

Следует особо отметить, что подготовка руководителей является штучной, не массовой. Готовить нужно только тех, кто по всем параметрам соответствует понятию руководитель. Для этого нужно проводить качественный отбор среди студентов второго курса учебного заведения в такие группы подготовки будущих руководителей.

Что касается переподготовки руководящего звена компаний, то это особая тема и программа подготовки здесь особая, инновационная и составляется исходя из специфики предприятий [3, с. 55].

Достойных и успешных руководителей необходимо направлять на стажировку в современные иностранные компании и смежные компании в России. Полученный опыт позволит руководителю применять на практике, улучшать деятельность компании и добиваться высоких результатов при достижении поставленных целей. Это практический опыт повысит социальный статус руководителя, повысит авторитет в своей организации, расширит его социальные связи и позволит общаться с другими руководителями компаний [4, с. 6].

Библиографический список

1. *Симонович Н. Е.* Социальное самочувствие людей и технологии его исследования в современной России: автореф. дисс. ... докт. псих. наук. М., 2003.
2. *Симонович Н. Е., Кольцова В. А., Олейник Ю. Н.* Социальное самочувствие человека: психологическая интерпретация // Индивидуальный и групповой субъекты в изменяющемся обществе. К 110-летию со дня рождения С. Л. Рубинштейна: тезисы докладов к международной научно-практической конференции. 1999. С. 88-89.
3. *Киселева И. А., Симонович Н. Е.* Принятие решений по управлению организацией в период кризиса: социально-психологические аспекты // Аудит и финансовый анализ. 2015. № 4. С. 308-311.
4. *Киселева И. А., Симонович Н. Е.* Роль мотивации в эффективных компаниях // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 21. С. 16-24.
5. *Киселева И. А., Симонович Н. Е.* Инновационные методы принятия решений в условиях рисков: психологические аспекты // Аграрное образование и наука. 2016. № 2. С. 35.

6. *Киселева И. А., Симонович Н. Е.* Особенности оценки рисков и роль мотивации в период кризиса. М., 2016.
7. *Киселева И. А., Симонович Н. Е.* Инновационные методы исследования национальной безопасности // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2012. № 3-4(6). С. 9-10.
8. *Симонович Н. Е.* Новые подходы к обучению студентов // Обучение и развитие: современная теория и практика: материалы XVI Международных чтений памяти Л. С. Выготского. 2015. С. 222-223.
9. *Симонович Н. Е.* Инновационные подходы к обучению личности: (психологическая составляющая) // Психология сознания: Истоки и перспективы изучения: материалы XIV Международных чтений памяти Л. С. Выготского. 2013. С. 166-167.
10. *Симонович Н. Е.* Новые подходы к обучению студентов // Обучение и развитие: современная теория и практика: материалы XVI Международных чтений памяти Л. С. Выготского. 2015. С. 222=223.
11. *Киселева И. А., Симонович Н. Е.* Принятие решений по управлению организацией в период кризиса: социально-психологические аспекты // Аудит и финансовый анализ. 2015. № 4. С. 308-311.
12. *Зинченко Ю. П.* Психология безопасности как социально-системное явление // Вестник Московского Университета. Серия: Геология. 2011. № 4.
13. *Журавлев А. Л., Юревич А. В.* Психология нравственности как область психологического исследования // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 3. С. 4-14.