

Кусакина Елена Аркадьевна,  
кандидат психологических наук, доцент,  
ФКОУ ВО Пермский институт федеральной службы  
исполнения наказаний РФ, Пермь, Россия

## СОСТАВЛЯЮЩИЕ УСПЕХА РУКОВОДИТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

**Аннотация:** в статье автором подчеркивается значимость личности руководителя в развитии коллектива. Обозначены важные составляющие в руководстве личным составом и определены направления в повышении компетентности личности руководителя.

**Ключевые слова:** коллектив, личность руководителя, субординация, сплоченность.

Совещательный орган в подразделениях, независимо от характера служебной деятельности является ключевым мероприятием для совершенствования его деятельности. Достижение успеха – это процесс, направленный на реализацию задач с наименьшими потерями со стороны материальных, социальных и психологических ресурсов.

Как отмечается в ряде исследований, процесс управления – это руководитель. Именно он объединяет в себе управленческие потребности и способности, индивидуальную управленческую концепцию, включающую в себя задачу, содержание, управленческие замыслы и внутренне принятые личностью принципы и правила управления. Наиболее актуальные психологические проблемы руководителя: 1) повышение психологической компетентности; 2) знание психологии объектов управления – подчиненных; 3) коммуникационные умения, искусство выступления; 4) самопознание, овладение приемами рефлексии, самоуправления, саморазвития [1-3].

В последнее десятилетие происходит омоложение кадрового потенциала организации, что способствует ее развитию и в то же время предъявляет высокие требования к личности руководителя как ведущего координатора в оптимизации и формировании личного состава. Личностные качества руководителя являются ориентиром и образцом для молодых и энергичных сотрудников. Как показывают результаты анонимного опроса, руководитель должен быть самостоятельным, решительным, энергичным. Руководитель должен не только сам являться образцом в проявлениях активности, профессионализма, заботливости, но контролировать и принимать во внимание развитие этих качеств у подчиненных. Очень важно строить воспитательную работу не по остаточному принципу (ликвидация силовыми методами негативных явлений), а принципу первостепенной важности, на предупреждение рассогласований. Все показатели деятельности, цельную характеристику службе делает человек, а профессиональное управление, опора на грамотных, сильных, участливых, честных, открытых, с гуманистической направленностью заместителей, делает из обычного сотрудника высококвалифицированного. Самое ценное достоинство каждого подразделения – грамотные сотрудники, которые не стремятся покинуть место работы. При достойном руководстве работают достойные сотрудники. Характер начальника – всегда отражение на коллективе, его изменения в лучшую или худшую сторону. Ограниченность руководителя – очень проблемное явление. Стремление к развитию, хорошим изменениям – положительная динамика для любого стиля управления. Как гласит народная мудрость, «Если коллектив побеждает, то это заслуга коллектива, если терпит поражение, то в этом вина руководителя». Для достижения поставленных, целей, гармонизации деятельности в коллективе, создания благоприятного психологического климата в коллективе и повышения работоспособности руководитель должен соблюдать и четко следовать рекомендациям. Особое внимание уделить



объективности в работе. Контролировать эмоциональные состояния и, тесным образом связанную с ней субъективность позиции. Приложить максимум усилий для сокращения текучести кадров, воспользовавшись результатами психолого-педагогической диагностики. Проводить мониторинг результативности деятельности каждого сотрудника. Ряд должностей являются связующими элементами общей системы и результаты их деятельности сложно, а порой невозможно оценить. Разработанные критерии оценки в соответствии с особенностями и характером выполняемых задач позволят исключить субъективизм и предвзятость. Очень важно отработать систему оценочной деятельности сотрудников, имеющих хорошие результаты как в профессиональной, так и в общественной деятельности подразделения.

В процессе взаимодействия с подчинёнными руководитель должен проявлять такие качества как чуткость и заботливость по отношению к подчиненным, самокритичность, творческая самореализация в решении задач, повышение своей мотивации деятельности и уровня квалификации как руководителя. Кроме этого отправной позицией должно быть повышение собственной самоотдачи, творчества, сопереживания, организованности, стремления к положительным изменениям.

В поле интереса руководителя должны быть не только результаты и процесс профессиональной деятельности, но и личные проблемы подчиненных, их трудности и затруднения в иных сферах жизнедеятельности. Несмотря на статус руководителя в подразделении должна присутствовать система делегирования полномочий своим заместителям. В качестве антикачеств личности руководителя можно отметить такие как подозрение, скепсис, узость решений и действий, подозрительность и алчность.

Особую значимость в развитии коллектива и повышении качества выполняемых задач играет тактически грамотное проведение и организация совещаний, общих собраний и коллегиальных встреч. В официальной деловой обстановке руководитель должен придерживаться определённых требований. Личность руководителя – это сильная личность, вызывающая к себе уважение, признание и в некоторых случаях чувство опасения и страха. Любая коллегиальная встреча должна начинаться с идеальной дисциплины и элементов субординации. Допустимо приветствие через рукопожатие или подачу общей команды «товарищи офицеры!» при которой личный состав встает и по команде руководителя присаживается. В рамках решения поставленных задач и плана совещания не должно быть личных вопросов, не имеющих отношения к общей тематике. Замечания различного рода не должны унижать честь и достоинство подчиненных. Соблюдение регламента позволит проявить уважение к личному времени и конструктивно определить решения протокола совещания. Система поощрения и наказания должно быть уравновешена и корректна. Зачастую «публичная порка» становится единственным методом коррекции поведения подчиненных. Бытует мнение, что «не наказание это самое лучшее поощрение». Поощрять личный состав за достижения или принятие сложных решений должно стать основой в воспитательной работе с подчиненными.

*Список литературы:*

1. Иванова В.С. Психология управления: Учебное пособие / В.С.Иванова.- Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 88 с.
2. Литвак, М.Е. Как управлять собой, делом и судьбой: психология управления в действии / М.Е. Литвак, Т.А. Солдатова. – Рн/Д: Феникс, 2018. – 160 с.
3. Литвак, М.Е. Командовать или подчиняться? Психология управления / М.Е. Литвак. – Рн/Д: Феникс, 2018. – 384 с.

