

УДК 378

Симонович Н. Е.

Российский государственный гуманитарный университет

(г. Москва)

Багрецов Д. Н.

Уральский юридический институт МВД России

(г. Екатеринбург)

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДЯЩЕГО ЗВЕНА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

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.*

Николай Евгеньевич Симонович – доктор психологических наук, профессор Российского государственного гуманитарного университета. 125993, Российская Федерация, г. Москва, Миусская пл., 6. E-mail: dep_ksp@rggu.ru.

Дмитрий Николаевич Багрецов – кандидат филологических наук, доцент Уральского юридического института МВД России. 620017,

Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. Корепина, 66. E-mail: bagretsow75@yandex.ru.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF SENIOR MANAGEMENT TRAINING IN MODERN RUSSIA

The article is devoted to the current topic of modernity. In the modern world, a lot depends on the training of the head in an educational institution. The article provides practical recommendations for the preparation of a manager and what a manager needs to know when carrying out his activities.

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

Nikolay Simonovich – doctor Doctor of Psychological Sciences, Professor, Russian State University for the Humanities. Russia, Moscow, Miusskaya Square, 6. E-mail: dep_ksp@rggu.ru.

Dmirty Bagretsov – Candidate of Philological Sciences, Associate Professor, Ural Law Institute of the Ministry of the Interior of Russia. 620017, Russian Federation, Korepina str., 66. E-mail: bagretsow75@yandex.ru.

Для цитирования

Симонович Н. Е., Багрецов Д. Н. Психологические особенности подготовки руководящего звена в современной России // Аграрное образование и наука. 2022. № 4.

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 [Симонович 2003].

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 психология 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 [Симонович, Кольцова, Олейник 1999].

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 [Киселева, Симонович 2015b].

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 [Киселева, Симонович 2015a].

Список литературы

Киселева И. А., Симонович Н. Е. Роль мотивации в эффективных компаниях //Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015 а. № 21. С. 16 -24.

Киселева И. А., Симонович Н. Е. Принятие решений по управлению организацией в период кризиса: Социально – психологические аспекты //Аудит и финансовый анализ. 2015 б. № 4. С. 308 -311.

Симонович Н. Е. Социальное самочувствие людей и технологии его исследования в современной России: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора психологических наук // Государственный университет управления. Москва. 2003.

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.

Рецензент: Букина Т. Г. Уральский юридический институт МВД России, г. Екатеринбург.