

успехи в спорте. Например, спортсмены, отвергнутые группой, занимаются в секции на протяжении пяти лет и имеют высокие спортивные достижения, а недостаток общения со сверстниками компенсируют взаимодействием с тренером. Все члены группы удовлетворены отношениями с товарищами и своей командой.

В результате исследования мотивации достижения выяснилось, что в группе есть игроки, которые стремятся к достижению успеха, и есть игроки, которые стремятся избежать неудач. Тренеру необходимо знать направленность мотивации каждого спортсмена, так как она играет большую роль в спортивной деятельности и оказывает действие на спортивный результат. Необходимо сформировать у спортсмена мотивацию достижения спортивного результата. Даже игроки, у которых доминирует стремление избежать неудачи, могут достичь высоких результатов, вырабатывая индивидуальный стиль игры, ведя, например, защитную тактику игры. Поэтому тренеру необходимо учитывать мотивацию спортсмена в тренировочной и соревновательной деятельности.

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод, что в данной группе есть спортсмены, которые стремятся избежать неудач в спортивной деятельности, но добиваются высоких результатов, вырабатывая индивидуальный стиль игры. Также есть спортсмены, которые не пользуются симпатиями в группе, но являются прекрасными игроками и не испытывают желания уйти из команды или из спорта, перенося сферу общения на тренера. Таким образом, межличностные отношения и мотивация достижения успеха могут быть косвенными причинами ухода спортсменов из спорта, но определяющими факторами они не являются.

О.Н. Шахматова,  
А.В. Шевелева (студ.)

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ ИДЕАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ СТУДЕНТОВ- ОРГАНИЗАТОРОВ ПРОИЗВОДСТВА**

Поводом проведения исследования послужило открытие на двух кафедрах Уральского государственного профессионально-педагогического университета новой специализации «Организатор производства». Нас интересовало, каким видит сегодня студент – будущий организатор производства управленца в

идеальном варианте и как оценивает наличие определенных качеств руководителя у себя.

Для формирования банка профессионально важных качеств управленца нами был проведен контент-анализ психологической литературы, посвященной вопросам социальной психологии, психологии управления, имиджа руководителя, психологии делового общения и т.д. Мы проанализировали около 30 источников [1–8].

В работу были включены 20 характеристик, которые составили две группы:

- 1) личностные (ответственность, решительность, принципиальность и т.д.);
- 2) интегральные (профессиональная компетентность, организаторские способности, коммуникативные умения и т.д.).

В разрабатываемой методике «Психологический портрет руководителя» испытуемым предлагалось проранжировать предложенные 20 характеристик дважды: в первом случае нужно оценить качества идеального руководителя, а во втором – оценить свои, представить себя руководителем. Причем самой важной характеристике, с точки зрения участника исследования, присваивался первый ранг, а далее по мере убывания значимости ранг возрастал.

Исследование было проведено в четырех группах студентов второго курса – будущих организаторов производства. В исследовании приняли участие более 60 человек в возрасте от 19 до 22 лет.

Для дальнейшего рассмотрения нами были выбраны десять характеристик, получивших ранги с первого по десятый в психологическом портрете идеального руководителя. К ним относятся: профессиональная компетентность, организаторские способности, умение планировать деятельность, ответственность, высокий уровень интеллекта, коммуникативные умения, умение разрешать конфликты, решительность, уверенность в себе и информированность. В число характеристик с рангами от 11 до 20 вошли: умение контролировать, ораторские способности, активность, справедливость, индивидуальность, принципиальность, честность, стрессоустойчивость, отзывчивость и агрессивность.

В процессе анализа полученных данных нами были выявлены две зоны, получившие названия «Зона перспективного развития» и «Зона сформированных характеристик». К «Зоне перспективного развития» отнесены характеристики руководителя, т.е. это те качества, которые нужно формировать и совершенствовать у будущего организатора производства. В этой зоне оказались следующие характеристики: профессиональная компетентность, организатор-

ские способности, умение планировать деятельность, высокий уровень интеллекта, коммуникативные умения, умение разрешать конфликты, информированность. «Зона сформированных характеристик» включает в себя те качества руководителя, которые, по мнению испытуемых, имеют у них достаточный уровень развития. К ним студенты отнесли ответственность, рожительность и уверенность в себе. Следовательно, ранги идеального и реального руководителя практически совпадают.

Первые результаты позволяют сделать такое заключение: более 60% качеств первого десятка требуют своего развития в процессе учебной деятельности при изучении таких курсов, как социальная психология и психология управления, которые должны включить в себя тренинговые занятия.

Перед нами встает новая задача – создать рабочую программу тренингов. Каждый студент, зная свои сформированные качества и качества, требующие формирования, сможет отобрать те виды тренингов, в которых он нуждается в первую очередь, и те, которые необходимы для совершенствования имеющихся качеств.

Таким образом, появляется возможность индивидуального подхода к подготовке специалиста и формированию его стиля деятельности.

С целью выявления эффективности тренинговых занятий планируется проведение аналогичного исследования с этими же студентами, когда они будут учиться на пятом курсе.

### *Литература*

1. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя - практика: Пер. с англ. М.: Дело, 1991. 320 с.
2. Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов: Пер. с нем. М.: Экономика, 1990. 335 с.
3. Кузин Ф.А. Имидж бизнесмена. М.: Ось – 89, 1996. 304 с.
4. Лебедев В.И. Психология и управление. М.: Агропромиздат, 1990.176 с.
5. Омаров А.М. Руководитель: размышления о стиле управления. 2-е изд. М.: Политиздат, 1987. 366 с.
6. Романов А.А. Грамматика деловых бесед. Тверь, 1995. 240 с.
7. Смагин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. Ростов н/Д.: Феникс, 1997. 512 с.
8. Шепель В.М. Управленческая этика. М.: Экономика, 1989. 287 с.