

сионального образования, что способствует становлению конкурентоспособных специалистов.

Медведева А.В., Терзиогло Е.И.

г. Екатеринбург, Российский государственный
профессионально-педагогический университет

Профессиональные и личностные качества руководителей

Стремительное развитие экономики и предприятий намного опережает их осмысление. В этих условиях остро встает проблема анализа деятельности постоянно образующихся предприятий. В России был собран некоторый материал по ведению дел на предприятии, но эта литература в основном посвящена анализу и поискам способов действия с работниками, разбору проблем работников, классификации этих проблем.

Однако на предприятии существует и другой субъект общения - руководитель, состояние которого не менее важно, чем состояние его подчиненного, поскольку от руководителя будет во многом зависеть то, насколько хорошо будет работать его подчиненный, установится между ними контакт или нет. В этой связи встает необходимость изучения профессиональных и личностных качеств непосредственно самих руководителей.

В отечественной и зарубежной психологии существует множество подходов к исследованию личности, но в последние годы возрос интерес к прикладному аспекту этого психологического направления - исследованию профессиональных и личностных качеств (Абрамова Г.С., Аминов Н.А., Овчарова Р.В., Обозов Н.И., Молоканов М.В., Моховиков В.Ю., Кочюнас Р. и др.). Во многих исследовательских работах отмечается, определенная зависимость между личностными качествами и эффективностью в профессиональной деятельности (Молоканов М.В., Сизова И.Г., Юдина Е.В. и др.). По мнению Юдиной Е.В. личностные качества определяют успешность деятельности, которая составляет модель личности эффективного специалиста.

Родоначальниками классических традиционных и нетрадиционных подходов в психологии: З.Фрейд, К.Юнг, В.Франкл, Ж.-П.Сартр, К.Роджерс, Ф.Перлз и др. были выделены профессиональные и личност-

ные качества психолога, однако выделенные этими учеными личностные качества: аутентичность, конгруэнтность, безоценочное и безусловное отношение к чувствам клиента, развитая речь, проницательность, эмоциональная стабильность, уважение к клиенту и т.д. так же являются профессионально важными для руководителя, т.к. он по роду своей службы постоянно общается со своими подчиненными.

Профессиональные качества — свойства личности, совокупность которых является потенциальными или актуальными способностями к данной деятельности, а ослабление их приводит к стойким ошибочным действиям при профессиональном обучении и в дальнейшем к снижению эффективности определенной профессиональной деятельности.

Личностные качества – это природные свойства и особенности индивида, которые выступают в личности как социально обусловленные элементы. Б.Г.Ананьев и А.Н.Леонтьев рассматривали личность в единстве чувственной сущности ее носителя – индивида и условий социальной среды.

Личностные качества руководителя сильно влияют на процесс управления, на его эффективность, которая обеспечивается, прежде всего, соединением воедино 5 факторов производства: капитала, информации, материалов, людей и организации, самым главным из которых является человек.

В связи с этим необходима разработка общей модели современного руководителя.

Современный руководитель во всём мире воспринимается как эффективный, инновационный руководитель = лидер + власть + стиль работы + карьера. Он должен иметь широкий кругозор и системное нестандартное мышление. Он должен иметь высокие общечеловеческие качества и психологические способности, обладать способностями идти на разумный и взвешенный риск.

В условиях развитого экономического общества современный менеджер обладает такими личными качествами такими как:

- ◆ профессионализм, новаторство и творческий подход к работе;
- ◆ упорство, уверенность в себе и преданность делу;
- ◆ имеет нестандартное мышление, изобретательность, инициативность и способность генерировать идеи;
- ◆ психологические способности влиять на людей;

- ◆ коммуникабельность и чувство успеха;
- ◆ эмоциональную уравновешенность и стрессоустойчивость;
- ◆ открытость, гибкость и лёгкую приспособляемость к происходящим изменениям;
- ◆ ситуационное лидерство и энергию личности в корпоративных структурах;
- ◆ внутреннюю потребность к саморазвитию и самоорганизации;
- ◆ энергичность и жизнестойкость;
- ◆ склонность к успешной защите и столь же эффективному нападению;
- ◆ ответственность за деятельность и за принятые решения;
- ◆ потребность работать в коллективе и с коллективом.

Сегодня психологи компаний выстраивают эмпирически проверенные схемы, визуальные модели профессиональных и личностных качеств руководителей, что способствует качеству управленческой деятельности менеджеров разного уровня в процессе достижения поставленных целей.

Такие модели личности эффективного руководителя могут быть использованы для отбора желающих работать на этой должности и служат начальным этапом для разработки обучающих и личностных тренинговых программ с целью самоактуализации личности людей, находящихся на этой должности.

Митина С.В., Шулгина И.В.

г. Екатеринбург, Российский государственный профессионально-педагогический университет

Проектирование состава профессионально важных качеств для профессии программист

В настоящее время, в связи с быстрым развитием и широким распространением компьютерных технологий, практически каждой организации требуются квалифицированные специалисты в области программирования. Такие специалисты востребованы во всех областях: в медицине, в образовании, в психологии, в бухгалтерии, во всех отраслях производства и т.д. Поэтому к профессиональному опыту и личным, деловым качествам таких