

УДК 159.9:331

## **УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК СУБЪЕКТА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ МЧС ПО ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ)**

**А.Р. Григорян<sup>1</sup>, С.И. Филиппченкова<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Главное управление МЧС по Тверской области, Тверь

<sup>2</sup>ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», Тверь

DOI: 10.26456/vtspyped/2020.2.012

Представлены результаты теоретического анализа концепта «управленческий потенциал руководителя» в психологии труда. Управленческий потенциал руководителя организации как субъекта труда складывается из специфической структуры профессионально важных качеств руководителя и его управленческой концепции, которая проявляется в стиле руководства коллективом и стратегиях деловой коммуникации, реализуемых руководителем во взаимодействии с подчиненными. Анализируются специфические особенности профессиональной деятельности руководителя территориальных органов МЧС в ракурсе проблемы формирования его управленческого потенциала.

**Ключевые слова:** *управленческий потенциал, руководитель МЧС, профессионально важные качества, стратегии деловой коммуникации.*

Одной из важнейших, определяющих фигур в решении сложнейших проблем общественной безопасности как национального приоритета России выступает руководитель высшего звена управления территориальных органов МЧС. В настоящее время наблюдается стремительное нарастание различных экстремальных ситуаций, экологических катастроф, техногенных рисков, которые разрушают привычный уклад жизни населения России и влекут за собой ухудшение качества жизни человека и всего общества в целом. В психологии труда проблема формирования управленческого потенциала руководителя и конструирование адекватной современным реалиям психологической модели эффективного профессионала является весьма актуальной. Профессиональная деятельность руководителя территориальных органов МЧС предъявляет повышенные требования к личностным и индивидуальным качествам руководителя как субъекта труда и выступает структурно сложной и многофункциональной системой взаимодействия социономического типа.

Управленческий потенциал идентифицируется нами как интегральная способность и холистическая установка к самореализации субъекта труда в профессиональной деятельности и включает в себя несколько психологических составляющих: субъектную, когнитивную и

поведенческую. Управленческий потенциал руководителя организации как субъекта труда базируется на таких профессионально важных качествах, как интернальность, ассертивность, рефлексивность, коммуникативный и лидерский потенциал, креативность и широта стратегического мышления при принятии управленческих решений разного уровня. Перечисленные психологические характеристики руководителя как субъекта труда выступают профессионально важными качествами и лежат в основе управленческого потенциала как целостной системы.

Управленческий потенциал руководителя организации как субъекта труда складывается из специфической структуры профессионально важных качеств руководителя и его управленческой концепции, проявляющейся в стиле руководства коллективом и стратегиях деловой коммуникации, которые реализуются руководителем во взаимодействии с подчиненными.

Управленческий потенциал руководителя как субъекта труда направлен на рациональную организацию трудовой деятельности и проявляется как на объективном, так и субъективном уровне. Сам термин «потенциал» (от лат. Potential) свидетельствует о силе, мощи, возможности, способности, существующей скрыто, которая принадлежит человеку. На объективном уровне управленческий потенциал руководителя как субъекта труда проявляется в должностном статусе и особенностях реализации руководителем своих управленческих функций: планировании, организации, мотивировании, регулировании и контроле трудовой деятельности подчинённых. На субъективном уровне управленческий потенциал руководителя как субъекта труда опирается на интеллектуальные, духовные, творческие и личностные способности и возможности руководителя, на его индивидуально-психологические характеристики и представляют собой совокупность именно деятельностных способностей, т. е. тех, которые проявляются только в профессиональной деятельности, а именно, в управленческой.

Руководитель как субъект труда организует свою профессиональную деятельность в коллективе, т.е. в обществе. Следовательно, управленческий потенциал является социально значимым и востребованным, и его необходимо развивать и формировать с помощью психологических тренингов и методов психологического воздействия.

Ю.И. Мельник считает, что проблема управленческого потенциала руководителя есть проблема существования и проявления человеческого потенциала и человеческого духа вообще. Такой ракурс рассмотрения данной проблемы диктуется изменением места человека в мире, высокой значимостью эффективного управления в современном обществе и соответственно повышенными требованиями к личности и качествам управленца, к его способностям и возможностям, что

собственно и составляет его духовно-нравственный и управленческий потенциалы [2].

Руководитель как субъект труда реализует на максимальном уровне и поведенчески проявляет в своей профессиональной деятельности так называемый человеческий потенциал как системное качество личности, структуру которого Г.М. Шамарова [4] предлагает рассматривать в двух аспектах: во-первых, как базовый уровень (психосоциальное и физическое здоровье человека), и во-вторых, как уровень деятельности (культурный, социальный, духовно-нравственный, интеллектуальный уровень человека).

Управленческий потенциал руководителя выступает показателем реализации возможностей и потенциалов человека в системе управленческой деятельности и, прежде всего, своих управленческих способностей.

Ю.Г. Семенов в своих исследованиях предложил пятиаспектную психологическую модель потенциала личности руководителя [3], где выделяются следующие его составляющие: наследственно-биологические качества (национальность, пол, темперамент); социально-психологические свойства личности (уровень самооценки, притязаний, статус, позиция, роль в коллективе и обществе в целом, коммуникативный потенциал); управленческо-организационные качества (эффективность руководства, стиль управления, авторитет, функции руководителя); творческий и профессиональный рост (образование, квалификация, карьера, опыт и стаж); социальный и культурный уровень (мировоззрение, смысло-жизненные ориентации, эрудированность, смысл и ценности).

Управленческий потенциал руководителя как субъекта труда предполагает стремление к самореализации и достижению авторитета у коллег-руководителей и подчиненных, признание руководителя как эффективного управленца в своей профессиональной среде, наращивание своей социальной значимости и востребованности как эксперта в своей области, достижение собственного психологического комфорта у руководителя.

Управленческий потенциал руководителя как субъекта труда выступает мотиватором профессиональной деятельности, он имеет свою психологическую структуру и проявляется в ресурсах (индивидуально-личностных свойствах) и резервах (лидерских и коммуникативных способностях).

Управленческий потенциал руководителя как субъекта труда представляет собой интегративный показатель объективной реализации управленческих способностей в трудовой деятельности, которые базируются на профессиональном опыте и определенном уровне актуализации имеющихся у руководителя управленческих возможностей. Управленческий потенциал складывается из совокупности врожденных индивидуальных характеристик и

приобретенных субъектно-личностных особенностей. Специфика реализации управленческого потенциала руководителя как субъекта труда в профессиональной деятельности объективируется резервными и ресурсными возможностями профессионала.

Управленческий потенциал руководителя как субъекта труда выступает целостной системой, включающей такие элементы, как профессиональный опыт, мотивационную направленность, ориентацию на процесс деятельности и качественный результат совместного с подчиненными труда.

Профессиональный опыт руководителя является временной характеристикой как результат длительного функционирования в качестве управленца. Мотивационная направленность руководителя как субъекта труда определяется психологическим резервом и выражается в степени желания руководителя заниматься управленческой деятельностью. Ориентация руководителя на процесс и результат совместного с подчиненными труда отражается в поведенческих характеристиках руководителя, в доминирующем стиле управления и типичных для него стратегиях деловой коммуникации, в особенностях принятия управленческих решений и умении быстро и гибко ориентироваться в профессиональной среде. Продуктом деятельности руководителя как субъекта труда (ее результатом) выступает определенный уровень достижения и эффективность управленческой деятельности.

Управленческий потенциал руководителя как субъекта труда включает и личностный уровень. Д.А. Леонтьев под личностным потенциалом понимает «интегральную характеристику уровня личностной зрелости, а главным феноменом личностной зрелости и формой проявления личностного потенциала является как раз феномен самодетерминации личности, то есть осуществление деятельности в относительной свободе от заданных условий этой деятельности – как внешних, так и внутренних условий, под которыми понимаются психологические, в частности телесные, предпосылки, а также потребности, характер и другие устойчивые психологические структуры» [1, с. 7].

Концепт управленческого потенциала руководителя организации как субъекта труда включает в себя набор профессионально важных качеств эффективного профессионала-руководителя. Формирование управленческого потенциала руководителя МЧС способствует его эффективному профессиональному развитию. Интернальность, высокий уровень рефлексивности, ассертивность, креативность, лидерские способности, типичный стиль управленческой деятельности и стратегии деловой коммуникации лежат в основе формирования управленческого потенциала руководителя МЧС. Доминирующие профессионально важные качества могут быть представлены несколькими взаимосвязанными блоками в виде эмпирической психологической

модели профессионала-руководителя и выступают определяющим фактором его управленческого потенциала, релевантным специфическим требованиям управленческой деятельности.

### **Список литературы**

1. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011 675 с.
2. Мельник Ю.И. Управленческий потенциал руководителя: структура и содержание. Монография. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2014. 134 с.
3. Семенов Ю.Г. Личностно-деловой потенциал эффективного руководителя в контексте организационной культуры // Человек и труд. 2008. № 5. С. 48–50.
4. Шамарова Г.М. Проблема управления человеческим потенциалом // Управление персоналом. 2008. № 8. С. 50–54.

#### *Об авторах:*

ГРИГОРЯН Арсен Рафикович – генерал-майор внутренней службы, начальник Главного управления МЧС по Тверской области (170034, г. Тверь, ул. Дарвина, 12), e-mail: pif1997@mail.ru

ФИЛИППЧЕНКОВА Светлана Игоревна – доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет» (170100, г. Тверь, ул. Аф. Никитина, 22); профессор кафедры философии и психологии с курсами биоэтики и истории Отечества ФГБОУ ВО «Тверской государственный медицинский университет» Минздрава РФ (170100, г. Тверь, ул. Советская, 4), e-mail: sfilippchenkova@mail.ru

## **MANAGEMENT POTENTIAL OF THE HEAD OF THE ORGANIZATION AS A SUBJECT OF LABOR (ON THE EXAMPLE OF EMERCOM OF AFFAIRS IN THE TVER REGION)**

**A.R. Grigoryan<sup>1</sup>, S.I. Filippchenkova<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Main Department of the Ministry of Emergencies in the Tver Region

<sup>2</sup>Tver State Medical University

The results of a theoretical analysis of the concept of «managerial potential of a leader» in the psychology of work are presented. The managerial potential of the head of the organization as a subject of labor consists of a specific structure of professionally important qualities of the head and his managerial concept, which is manifested in the style of team leadership and business communication strategies implemented by the head in collaboration with subordinates. The specific features of the professional activity of the head of the territorial authorities of the Ministry of Emergencies are analyzed in terms of the problem of the formation of his managerial potential.

**Keywords:** *managerial potential, head of the Ministry of Emergencies, professionally important qualities, business communication strategies.*