

Ертаева Марал Кабдрашевна,

магистр педагогических наук, педагог-психолог,

КАТУ им.С.Сейфуллина,

Республика Казахстан г. Астана;

Зейнуллина Жанна Руслановна,

магистр педагогических наук, ассистент кафедры философии,

КАТУ им. С. Сейфуллина,

Республика Казахстан, г. Астана

ФОРМАТ НОВОГО РУКОВОДИТЕЛЯ
КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ
РАБОТАЮЩЕЙ СРЕДЕ ГРАЖДАН

Аннотация. В данной статье дан анализ исследования, на основании которого выявлены качества руководителя нового формата руководителя, требуемые для современного общества.

Annotation. This article provides an analysis of the study, on the basis of which the revealed qualities of leadership of a new format of required in the modern society have been revealed.

Ключевые слова: Формат нового руководителя, подготовка новых кадров, социально-психологические качества руководителя, оптимизация профессионального общения, морально-этический образ, здоровое общество, здоровое сознания молодого поколения, знание языков.

Keywords: Format of new leader, Training of new personnels, Socially-psychological internalss of leader, Optimization of professional commonunication, Mental and ethical character, Healthy society, Healthy consciousnesses of the young generation, Knowledge of languages.

Процесс глобализации и протекающие политические, экономические процессы сегодня выдвигают на обсуждение в социуме проблему о необходимости нового формата руководства. При этом учитывается социальная ситуация в стране для того, чтобы обеспечить подготовку но-

ОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ
III Международная научно-практическая конференция

вых кадров руководителей. Новое поколение руководителей должно быть способным творчески решать задачи, поставленные рыночными условиями деятельности. Это предопределяет необходимость иметь свое "лицо", запоминаться людям, а значит иметь собственный привлекательный имидж. Изучение имиджа связано с поиском путей повышения эффективности деятельности нового управленца, с оптимизацией профессионального общения и взаимоотношений с людьми.

Этот вопрос для исследования является актуальным. Надо заметить, актуальным также является исследование имиджа современных руководителей, людей, решающих основные вопросы развития нашей страны и подрастающего поколения в целом. Поэтому главной целью исследования стало изучение формата нового руководителя как социально-психологический анализ в работающей среде граждан, установление основных факторов и элементов процесса формирования имиджа руководителя, так и разработка средств целенаправленного создания целостного позитивного имиджа.

Тенденцией последних лет стало набирающее популярность среди граждан, что пришло время обратиться к опыту тех руководителей, которые направляют энергию людей на достижение созидательных целей.

Приведены данные, основанием которых стал социологический опрос (анкетирование), казахстанскому обществу необходим новый формат руководителя, касательно всех структур и подразделений всех уровней. В рамках данного исследования поставлены и решены задачи, заключающиеся в анализе теоретического и практического состояния поднимаемой нами проблемы, выявление социально-психологических качеств руководителя как системообразующего фактора в структуре личности.

ОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ
III Международная научно-практическая конференция

Эмпирическое исследование проводилось среди работающих граждан. Перед нами стояла задача - выявление представления руководителей всех уровней относительно понятия имиджа, а также выявление элементов, что создают имидж руководителя. На основании полученных данных мы считали возможным подтвердить или опровергнуть те или иные элементы модели образования формата нового руководителя как социально - психологический анализ в работающей среде граждан. Всего в социологическом опросе приняло участие 105 респондентов, в котором приняли участие разные слои населения. Это - госслужащие, работники системы образования, бизнес-структуры и техперсонал. Из них - 44 мужчин и 61 женщина. Непосредственно анализ показывает следующую картину.

На первый вопрос, кто должен руководить, мужчина или женщина, 73 респондента ответили, что руководить должен мужчина, что в процентном соотношении составляет 69,5%. Респонденты прокомментировали, как мужчины, так и женщины, что с мужчинами работать намного легче. За женщин отдали голоса 25 человек, это 23,8%, оставшиеся 7 человек, а это 6,7% ответили, что существенную разницу в этом не видят. На вопрос о компетентности руководителя, который должен избираться или назначаться, из 105 человек ответило, что компетентный руководитель должен избираться - 61 человек, в процентном соотношении составляет 58,09%. За назначение руководителей ответило 15 граждан. А это всего 4,2 %. Оставшиеся 29 человек, что составляет 27,6% не дали ответа. Следующий вопрос поставлен о качествах, необходимых современным руководителям, который выявил достаточно интересные показатели, где 26, это 21,7% должен владеть грамотно поставленной речью, 60 человек, при 67,1% считают, что компетентный руководитель должен свободно владеть тремя языками. Это, конечно, казахский, русский и ан-

ОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ
III Международная научно-практическая конференция

глийский языки, но были и записи в анкете, что есть необходимость в изучении китайского языка. На умение выступать публично указало 24 человека, это 22,8%. Желающих видеть в руководстве опытных руководителей из 105 человек проголосовало 80 граждан, среди всех перечисленных критериев это самый высокий показатель, 76,1%. За высокий уровень IQ у руководителей отдали предпочтение 58 человек, что в итоге составило 55,2%. Коммуникабельность и умение пойти на компромисс в ходе рабочего процесса отметили 31 человек, это 29,5%. За умение организовать работу высказались 55 респондентов, это 52,3%. А демократический стиль работы устраивает 25 опрошенных, 23,8%.

Вопрос о морально-этическом образе руководителя глазами наших граждан выявил, что умение ладить с подчинёнными стал немаловажным и выявил следующую объективную особенность. За умение ладить с подчинёнными отметило 70 человек, что составило 66,6%, за соблюдение субординации со стороны руководителей отметило 35 человек, это 33,3%, за безукоризненную репутацию руководителя выступило 22 респондента, это 29,9% и 83 человека из 105 высказались за умение разговаривать на равных, не унижая достоинств личности, что составило 79,04%.

На вопрос, как часто возникают конфликты с руководителем, выявляется следующая ситуация среди опрошенных респондентов. Часто - ответили 34 человека, это 32,2%, что составляет из общего количества 105 человек. Редко - 46 человек, что составляет 43,9% и периодически 18 человек, это 17,1%, оставшиеся 7 респондентов составило 6,7% от общего количества людей, не возникают конфликты в рабочем процессе. Последние отмечают, что многое зависит от стиля руководства и умения идти на компромисс.

ОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ
III Международная научно-практическая конференция

На причину возникновения конфликта наши респонденты 45 человек отметили, что наблюдается личная неприязнь между руководителем и подчинёнными, что в процентном соотношении показывает 42,8%.

52 человека считают, что главными критериями - несовместимость культуры и менталитета населения, а это целых 49,5%. А оставшиеся 8 человек 7,6% указали свой ответ, среди которых превалирует несовместимость характеров, подходов к работе.

На вопрос выявления фактов злоупотребления служебным положением руководителя и коллег, положительно ответили 41 респондент, что составляет 39,04%. Отрадно, что в большинстве случаев прослеживается большой процент порядка положительного мнения среди населения. Подтверждением может служить ответы на вопросы, которые дали отрицательный ответ 64 человека, это 69,9%.

Среди причин злоупотребления служебным положением складывается также достаточно негативная тенденция, где доминирует связи и блат, на которые ответили 44 человека, что в процентном соотношении составляет 41,3%. Следующие 29 человек указали подхалимство в коллективах, что в процентной доле составляет 27,6%. Фактор землячества, как одна из причин злоупотребления служебным положением отметили 21 человек, что составило 20%. Оставшиеся 11 человек или 10,4% опрошенных отметили причину лоббирование интересов группы.

Также респондентом в анкете был, задан вопрос, имеет ли место в коллективах с подчинёнными общение на повышенных тонах и унижения человеческих достоинств. Здесь, 62 респондента указали, что такая ситуация возникает достаточно редко, а это 59,04%. Отметило 32 человека, что в рабочем процессе не было подобных ситуаций, это 30,4%. И 11 человек отметили, что с подобными ситуациями сталкиваются постоянно, а это составляет 10,4%, причём 4 человека отмечают, что они это

ОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ
III Международная научно-практическая конференция

связывают с нетактичным подходом и некорректной работой руководителей разных структурных подразделений.

В анкетировании ставилась задача выявить, насколько респонденты считают, что их труд оценивается работодателями достойно без учёта заработной платы и что выступает стимулом к работе. Здесь, для граждан, мотивацией является справедливый подход и доброе слово руководителя, а это в цифрах, преимущественно, 31 респондент или 29,5%. Следующим показателем удовлетворённости работы стали премии к праздникам, так отметили 25 человек, что составило, 23,8% опрошенных. Следующим индикатором удовлетворённости работой граждане отметили необходимость своевременного получения грамот и дипломов. Эта тенденция отмечалась 19 опрошенными педагогами и госслужащими. Следующие 17 человек или 16,1% отклонились от ответа, комментируя, что в коллективах всё равно найдутся недовольные. Другие 13 человек, а это 12,3% категорически отметили, среди опрошенных, что в бизнес структуре отсутствует какие-либо дополнительные вознаграждения в виде премий и дипломов, преимущественно, в бизнес структурах, что является немаловажным фактором и стимулом, у каждого есть своя история успеха.

Ещё один важный вопрос стал показательным, насколько опрошенным, помимо денежных вознаграждений, значимо, когда, ставят в образец перед коллективом в пример. Это было отмечено 43 респондентами, а это 40,3%. Показательно, что здесь больший процент показывает, что людям необходимо признание, как психологический фактор. Следующим предпочтительным для 40 (38,9%) респондентов, как выяснилось, является важный справедливый подход руководителя. Также выявилось, что для 19 человек или 18,09% опрошенных необходимо получение грамоты, дипломов. Это вновь педагоги и госслужащие. Оставшиеся три че-

ОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ
III Международная научно-практическая конференция

ловека, а это всего 2,8% отмечают, что для них важно, чтобы им дали возможность работать, избегая излишней формальности и бумажный бюрократизм.

И, наконец, какие рычаги воздействия способствуют предотвращению негативных моментов в рабочем процессе. По мнению 39 человек, это 37,1% опрошенных, это – циркуляция элит. Причём смена руководства должно проходить в безболезненном русле. Ответы 26 человек или 24% указали, что решение проблем видят на законодательном уровне, хотя среди респондентов многие вообще оспаривают этот пункт, указывая недоверие в силе закона. При ответах на этот вопрос также 20 человек или 19,04% большинство респондентов признают в необходимости проведения независимых экспертиз. И только не большой процент 12,2% (13 опрошенных) считают, что необходим сознательный самоотвод от должности. Среди респондентов нашлись и такие, которые ни один пункт не сочли важным, поскольку им всё равно, безразлично, а это 7 человек, (6,7%), такая линия поведения характерна для молодых.

Для успешной реализации управленческих функций формат нового руководителя должен предусматривать и обладать определенными особенностями личности, профессиональными знаниями, умениями, навыками. К ним относятся: умение быть лидером; коммуникативная компетентность; умение ставить цели, планировать работу коллектива, осуществлять системный анализ ситуаций, принимать нестандартные решения, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации; эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость; гибкость и оригинальность мышления; способность побуждать работников к творческой деятельности и др.

Таким образом, качественный анализ с психологической точки зрения показал, респонденты понимают, что идеальных начальников, как,

ОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ
III Международная научно-практическая конференция

впрочем, и просто людей, не бывает. Но стремиться к совершенству обязан каждый, кому доверено руководство фирмой или коллективом. Руководитель должен обладать рядом качеств, без которых успеха ему не добиться. Управлять целым предприятием, организацией, учебным заведением, коллективом - задача, которая не каждому по плечу. В конце концов, начальники - тоже люди, и у них бывают неудачные дни, как и у всех остальных. В обществе часто складывается достаточно негативная тенденция, особенно в педагогических коллективах (в силу того, что в коллективах большая часть женщин), что недостойно светскому обществу, где человеческому фактору не уделяется должного внимания. Интересный взгляд на ситуацию, касающийся исторически сложившегося менталитета свойственен казахстанскому обществу. А здоровое общество должно приветствовать общечеловеческие, гуманные ценности. Рассмотрим на примере руководителей-педагогов. Министр образования и науки Республики Казахстан Ерлан Сагадиев сказал: «Педагог должен соблюдать правила педагогической этики, уважать честь и достоинство обучающихся, воспитанников и их родителей или иных законных представителей. Между тем, основными принципами педагогической этики являются *добросовестность, честность, уважение чести и достоинства личности: педагог уважает честь и достоинство ученика, родителя, людей, которые становятся объектами его профессионального внимания, тактичен в общении с ними.* Не допускается применение методов физического, морального и психического насилия по отношению к участникам образовательного процесса. Учитель должен уважать общечеловеческие ценности, признавая приоритет общечеловеческих ценностей, педагог с уважением относится к особенностям, ценностям и достоинству каждой национальной культуры. Профессиональная солидарность: педагог заботится о престиже профессии, уважает честь

ОВРЕМЕННАЯ НАУЧНАЯ МЫСЛЬ
III Международная научно-практическая конференция

и достоинство коллег, не допускает действий, наносящих ущерб авторитету учительства». [1] Этот формат отношений должен выступить своеобразной формулой во всех звеньях общества.

Наш педагогический посыл предполагает формирование здорового сознания молодого поколения, в котором нет места: взяточничеству, предательству, национализму и вражде между народами. Только консолидированным путём мы сможем донести уважение к старшему поколению, истории, пропагандируя молодому поколению общечеловеческие ценности, как честность, порядочность, трудолюбие. Основным форматом формулы руководителя - тактика и стратегия, соответствующая определённым параметрам. Это совсем другие требования: знание языков, психологии, умение выступать публично, умение подать себя и стать примером для подражания. Ведь всё, что мы делаем сейчас, посеянное зерно, непременно, даст всходы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Kazinform, [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://news.mail.ru/>