

СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД В ОХОТНИЧЬИХ ХОЗЯЙСТВАХ

Н.И. ПТУХА,

кандидат психологических наук, доцент кафедры «Корпоративное управление и электронный бизнес», Российский государственный университет туризма и сервиса

Ключевые слова: профессионализм руководителя, личностные качества, личностный потенциал, повышение квалификации.

Уровень профессионализма управленческих команд определяется эффективностью их деятельности, которая характеризуется скоростью и качеством достижения стоящей перед командой цели.

Профессиональное становление управленческих команд напрямую зависит от процесса профессионального становления каждого члена управленческой команды. Профессионализм каждого субъекта управленческой команды тем выше, чем шире и разнообразнее диапазон его видов функциональной управленческой деятельности и компетенции. Становление руководителя-профессионала происходит на трёх уровнях:

- 1) в организации, коллективе;
- 2) во внешней социальной среде;
- 3) внутриличностном.

В организации, коллективе степень профессионализма руководителя определяется уровнем доверия подчинённых, умением достигать поставленных целей с минимальными затратами ресурсов, в бесконфликтной организации реализации управленческих решений, в способности влиять на подчинённых личным авторитетом и высоким уровнем профессиональных знаний.

В социальной среде становление профессионализма руководителя обусловлено характером внешних связей и взаимодействий, социальным признанием его личных достижений представителями других коллективов.

Внутриличностный уровень профессионализма руководителя характеризуется высоким уровнем личностного потенциала, который проявляется в процессе профессиональной деятельности и профессиональной коммуникации.

Структурно-организационные мероп-

приятия целесообразно планировать в двух направлениях:

- 1) совершенствование личностного потенциала руководителя;
- 2) совершенствование деятельности управленческой команды.

Рассматривая управленческую команду как единую совокупность нескольких руководителей, необходимо в первую очередь обратить внимание на личностный потенциал руководителя как субъекта управленческой команды.

Эффективность процесса становления руководителя охотничьего хозяйства во многом обуславливается наличием определённого личностного потенциала кандидата на выдвижение на руководящую должность.

Система мероприятий (рис.), направленных на совершенствование эффективности управленческой деятельности руководителя охотничьего хозяйства, включает в себя:

- повышение квалификации;
- обмен опытом;
- саморазвитие;
- самоконтроль.

Понятие «квалификация» имеет несколько обозначений.

Квалификация – степень профессиональной подготовленности к выполнению какого-либо вида деятельности. Существуют понятия «квалификация профессии» и «квалификация работника». Квалификация профессии – это характеристика данного вида работы, которая устанавливается по степени её сложности, точности и ответственности. Как правило, определяется разрядом в соответствии с тарифно-квалификационным справочником. Квалификация профессии имеет большое значение для установления тарифных ставок персоналу. Квалификация работника – это сте-



141221, Московская обл.,
Пушкинский р-н, пос. Черкизово,
ул. Главная, 99;
тел. 8-9263880937;
e-mail: nik706@mail.ru

пень и вид профессиональной обученности, подразумевающей наличие определённого уровня теоретической подготовки, знаний, умений, навыков и определённого опыта, необходимых для выполнения конкретного вида работы. Устанавливается в виде разряда, категории, звания и т.д.

Согласно поставленной нами задаче – создание системы совершенствования эффективности управленческой деятельности руководителя охотничьего хозяйства – понятие «квалификация» рассматривается как «квалификация работника».

Повышение уровня профессиональной квалификации направлено на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, рост профессионального мастерства.

Повышение квалификации, как и приобретение знаний, навыков и умений, является также результатом самой профессиональной деятельности. Специально организованное обучение позволяет достичь определённого уровня знаний, умений и навыков за более короткий срок, нежели посредством накопления личного профессионального опыта в процессе профессиональной деятельности.

Основными задачами повышения квалификации являются модернизация и совершенствование сложившейся профессиональной деятельности: включение нового действия в состав сформированной деятельности, нового модуля профессии или новых профессио-

***Professional leadership,
personal qualities, personal
capabilities, skills.***

нальных задач в структуру профессиональной деятельности, заключающихся в замене одного действия или приёма другими, изменение мотивационных установок или придание им нового качества согласно требованиям современного состояния профессии, отрасли или экономической ситуации.

Процесс повышения квалификации может происходить как вне организации, так и на рабочем месте.

Повышение квалификации вне организации, как правило, включает в себя обучение на профильных специализированных курсах, участие в тематических семинарах, профессиональных тренингах.

Особенность повышения квалификации на специализированных профессиональных курсах состоит в том, что слушатели, уже обладая определёнными знаниями и практическими навыками выполнения работ, могут критически относиться к учебному материалу, стремясь получить именно то, что необходимо для производственной деятельности.

Повышение квалификации руководителей на специализированных курсах целесообразно проводить в рамках краткосрочных курсов по восходящим ступеням. Обучение ставит целью дать комплекс органически связанных теоретических и практических знаний, призванных помочь руководителю не только ознакомиться с передовыми технологиями управленческой и профессиональной сферы, но и закрепить их на практике в перерывах между конкретным курсом, а также в случае необходимости вновь вернуться к нужной теме. Количество ступеней обучения в разных отраслях экономики различно и устанавливается в зависимости от сложности специальности. Обучение осуществляется по

единым по каждой ступени профессии учебным планам и программам и предусматривает наличие единой учебно-программной документации. Повышение квалификации должно быть тесно увязано с профессионально-функциональной деятельностью руководителя.

Быстрое обновление содержания управленческого труда вызывает у руководителя необходимость соответствующей личной адаптации к данному процессу. Наиболее эффективный метод усовершенствования личностного профессионального потенциала руководителя – включение в профессиональные тренинги, проводимые опытными в конкретной сфере деятельности инструкторами и специалистами.

Профессиональный тренинг – система воздействий и упражнений, направленных на развитие, формирование, коррекцию (при необходимости) профессиональных качеств: например, тренинги принятия управленческих решений в определённых условиях, тренинги формирования отношений в коллективе и т.д.

Участие в тематических семинарах позволяет руководителю расширить собственное информационное поле в рамках своей профессиональной специализации.

Процесс повышения квалификации без отрыва от профессиональной деятельности проводится в пределах организации. Эффективность данного вида повышения квалификации заключается в том, что данный процесс проходит в реальных условиях деятельности руководителя и практически не требует периода адаптации полученных знаний и умений к реальной действительности, что позволяет сэкономить время для решения важных профессиональных задач. В рамках повышения квалификации на рабочем месте в организа-

цию приглашаются различного рода высококвалифицированные специалисты по управленческому консультированию. Им ставится конкретная задача. После анализа ими ситуации, имеющей привязку к определённой специфике деятельности конкретного хозяйства, они обучают руководителя необходимым для решения поставленных задач техникам и приёмам.

Повышать уровень профессионального мастерства можно также посредством самостоятельного освоения смежных специальностей. Изучение методов, приёмов, технологий и особенностей смежной профессии и особенностей их в свою профессиональную деятельность обогащает профессию и создаёт предпосылки для дальнейшего развития профессиональной деятельности.

Профессиональный опыт – это совокупность знаний, умений и навыков, являющаяся результатом профессиональной деятельности и способности применения их в практической профессиональной деятельности.

Опыт как фактор успешности профессиональной или управленческой деятельности руководителя связан с возрастом и степенью вовлечённости в профессиональную деятельность. Время нахождения руководителя на различных управленческих должностях позволяет ему выработать оптимальную личностную позицию в аспекте реализации управленческого потенциала, а время нахождения в конкретной профессиональной сфере – увеличить объём узконаправленных профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для конкретной профессии. При этом следует учитывать, что профессиональным и управленческим опытом руководитель начинает обладать только тогда, когда он анализирует результаты своей

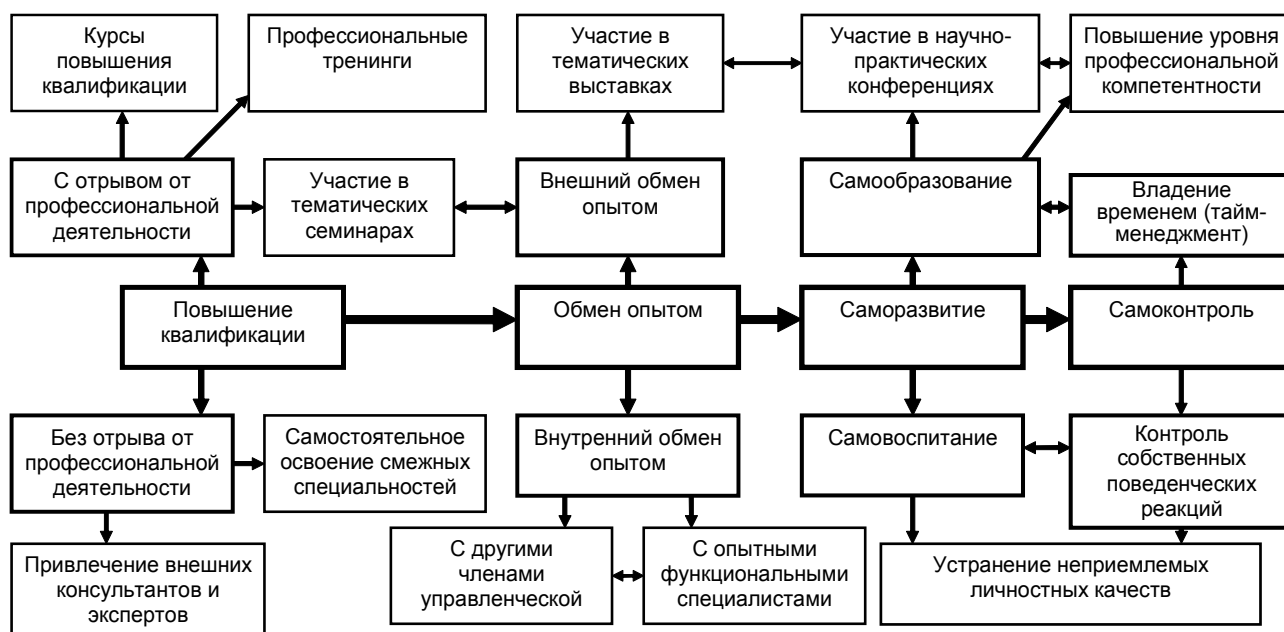


Рис. Мероприятия, направленные на совершенствование эффективности управленческой деятельности руководителя охотничьего хозяйства

деятельности и делает правильные выводы. Опытом становятся только те жизненные и профессиональные содержания, которые осмыслены, проработаны человеком и стали частью его внутреннего мира как специалиста в конкретной профессии.

Процесс обмена профессиональным опытом – это взаимовлияние одного специалиста на другого с последующим обогащением знаний обоих.

В системе мероприятий, направленных на совершенствование эффективности управленческой деятельности руководителя охотничьего хозяйства, обмен профессиональным опытом занимает особое место в силу специфики профессиональной деятельности. Интенсификация и постоянная модернизация развития отрасли требует огромных затрат усилий и времени на поиск оптимальных форм и методов оптимизации управленческой и профессиональной деятельности в сфере оказания охотничьих услуг. Определить наиболее эффективный новый метод или технологию ведения хозяйства или оказания услуги, внедрить инновационные технологии, апробировать их и при этом избежать ошибок в рамках одного хозяйства довольно проблематично. Поэтому процесс обмена опытом и призван решать такого рода задачи, совершенствуя отрасль в целом и каждое хозяйство в частности.

Обмен профессиональным опытом в процессе совершенствования руководителя протекает в двух плоскостях: внешний обмен опытом и внутренний обмен опытом.

Внешний обмен опытом осуществляется вне пределов организации и обогащает организацию нововведениями, успешно функционирующими в других аналогичных хозяйствах. Наиболее продуктивные деловые контакты в рамках профессиональной специализации с целью получения сведений о нововведениях устанавливаются при участии руководителя в тематических специализированных выставках, семинарах, «круглых столах» и т.д., где собираются представители аналогичных охотничьих хозяйств с целью продемонстрировать свои успехи и узнать о новых и передовых достижениях в сфере их деятельности.

Внутренний обмен опытом позволяет руководителю самосовершенствоваться в технологии управленческой и профессиональной деятельности в рамках собственной организации. Особенно важен внутренний обмен опытом в период становления руководителя в должности или смены профессиональной специализации.

Внутренний обмен опытом происходит в рамках профессиональной коммуникации между ним и опытными функциональными специалистами или другими членами управленческой команды.

В рамках взаимодействия руково-

дитель – функциональные специалисты руководитель познаёт тонкости профессионального мастерства во взаимосвязи со спецификой деятельности хозяйства, в котором он работает.

Взаимодействие руководитель – другие члены управленческой команды, где профессиональная коммуникация протекает в условиях равноправного иерархического должностного положения, руководитель получает знания о специфике и особенностях управленческого труда в сфере его непосредственной управленческой компетенции.

Саморазвитие – сознательная деятельность, которая направлена на возможно более полную реализацию себя как личности.

Саморазвитие руководителя – это процесс осознанного целенаправленного развития себя как руководителя, который включает самостоятельное совершенствование своих знаний, умений, личностных и функциональных качеств, компетенции в целом, обеспечивающих эффективность профессиональной деятельности. Данный процесс представляет собой единство следующих составляющих:

- личностного развития (личностного роста);
- интеллектуального развития;
- профессионального (квалификационного) развития;
- поддержания физического состояния (оздоровления).

Эффективность саморазвития напрямую зависит от:

- внутренней мотивации на профессиональные задачи, достижение высоких результатов в их решении и мотивации на себя;
- способности к саморазвитию;
- понимания содержания и методических основ саморазвития.

Процесс саморазвития руководителя зависит и от ряда внешних факторов:

- организационных и социально-психологических условий профессиональной деятельности, в более широком контексте – от корпоративной культуры предприятия;
- доступности для него современных информационных систем, а также подготовленности к работе с ними;
- методического обеспечения условий профессионального развития.

Процесс саморазвития предполагает наличие ясно осознанных целей деятельности, идеалов, личностных установок. Необходимым компонентом саморазвития является самообразование и самовоспитание.

Самообразование – образование, получаемое самостоятельно, вне стен какого-либо учебного заведения, без помощи обучающего и по инициативе самого обучающегося. Выбор предмета и направления самообразования зависит от осмысления необходимости самим руководителем устранения разрыва между требованиями профессиональной компетенции и наличием фак-

тических знаний в сфере его профессиональной деятельности. Определению направления самообразования способствует участие руководителя в различных научно-практических конференциях отраслевого плана, где в процессе обмена опытом и озвучивания передовых технологий и достижений в конкретной сфере деятельности происходит переосмысление руководителем перспективы развития направления своей профессиональной деятельности с учётом его профессионального опыта.

Самовоспитание – систематическая деятельность человека, направленная на выработку или совершенствование моральных, физических, эстетических качеств, привычек поведения в соответствии с определённым социально обусловленным идеалом. Предназначение профессионального самовоспитания заключается в создании оптимальных предпосылок для роста личностного потенциала руководителя, в частности, самосовершенствования. Как правило, процесс самовоспитания напрямую связан с волевым воздействием на неприемлемые личностные качества с целью их устранения или модификации в профессионально необходимые.

В структуре мероприятий, направленных на совершенствование эффективности деятельности руководителя, процессу самовоспитания отводится роль мобилизации и активизации всего личностного потенциала для обеспечения эффективности профессионального совершенствования руководителя.

Самоконтроль – процесс, посредством которого руководитель оказывается в состоянии управлять своим поведением в условиях противоречивого влияния внешних и внутренних факторов с целью избежать нежелательных последствий.

Самоконтроль, являясь особенностью индивидуального проявления личности в деятельности, включает в себя два аспекта:

- 1) воздержание от неприемлемого действия;
- 2) включение в активные действия.

Самоконтроль в управленческой деятельности предполагает контроль собственных поведенческих реакций в рамках определённой ситуации, обусловленной принятыми в организации нормами.

Функционирование самоконтроля всегда сопряжено с волевым напряжением усилий в конкретном направлении.

Рассматривая систему самоконтроля в управленческой деятельности, можно выделить следующие его компоненты:

- личное желание руководителя взять ответственность за собственные действия;
- соотношение собственного поведения на данный момент с определёнными критериями;

- постоянный контроль собственного поведения и действий;

- объективная оценка собственного успеха и неудачи в приложении усилий, на что направлен процесс самоконтроля.

Владение технологией самоконтроля позволит руководителю наиболее эффективно организовать самостоятельно процесс совершенствования личностного потенциала и добиться высоких результатов в профессиональной деятельности.

Как показывают результаты исследования личностного потенциала руко-

водителей охотничьих хозяйств, самоконтроль в системе управленческого труда руководителя имеет два векторных направления:

- 1) самоконтроль в рамках владения временем (тайм-менеджмент);

- 2) самоконтроль собственных поведенческих реакций.

Самоконтроль в рамках владения временем (тайм-менеджмент) позволяет чётко организовать рабочее время, распределить процесс решения задач по степени значимости и добиться решения этих задач в заданные сроки, без отвлечений на второстепенные и

незначительные для решения задач мероприятия.

Самоконтроль собственных поведенческих реакций, с одной стороны, позволит усилить процесс самовоспитания, с другой – укрепить морально-психологический климат в коллективе посредством оптимизации собственного поведения и стиля управленческой деятельности, с третьей – положительно повлиять на процесс устранения собственных нежелательных личностных качеств, не способствующих эффективному развитию управленческого личностного потенциала.

Литература

1. Птуха Н. И., Вашукевич Ю. Е., Кушнирык В. В. Формирование управленческих команд на предприятиях сферы услуг (на примере охотничьих хозяйств) : монография. Иркутск : Изд-во ИрГСХА, 2009. 188 с.