

В Республике Беларусь дебатёрское движение активно развивается. В рамках Республиканского общественного объединения есть Лига Дебатов, благодаря которой студенты Республики Беларусь имеют возможность развивать свои ораторские навыки, эрудицию, критическое мышление. Во время «Зачетного разговора» 21.02.2023 в Институте управленческих кадров заместителю главы Администрации Президента было предложено даже организовать реалити-шоу «Большие дебаты» с участием действующих государственных служащих и студентов.

Особенно актуален проект «Команда Будущего» – конкурс, задачей которого является поиск, развитие и поддержка перспективных лидеров, обладающих высоким уровнем личных качеств и управленческих компетенций. Идея о проведении национального конкурса «Команда будущего» была озвучена Молодежным парламентом при Национальном собрании Республики Беларусь на VI Всебелорусском народном собрании в феврале 2021 года. Цель проекта: формирование у участников компетенций в сфере управления через прохождение обучения и получение обратной связи от экспертов; создание коммуникационной площадки для обмена опытом между участниками; содействие их дальнейшему развитию и распространению лучших практик.

Перечисленные ранее проекты помогают диагностировать управленческий потенциал для его дальнейшего развития. Молодёжь как «будущее нации» во все времена представляла собой особую ценность для общества. Она занимает важное место в социальных отношениях, производстве материальных и духовных благ. Положение молодёжи в обществе и степень её участия в развитии социальной среды зависит как от государства, так и от собственной активной жизненной позиции. Молодёжь питает особый интерес и чувствует свою причастность к решению проблем социально-экономического развития, независимости, демократизации и мира. Она демонстрирует энтузиазм и способности в деле укрепления международного взаимопонимания, участвует в движении за экологию планеты.

Литература:

1. Концепция Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года / Нац. комис. по устойчивому развитию Респ. Беларусь; редкол.: Л. М. Александрович [и др.]. – Минск: Юнипак, 2018. – 82 с.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ – СОСТАВЛЯЮЩАЯ АКТИВНОЙ ЖИЗНЕННОЙ ПОЗИЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Е. М. Бахмат

*кандидат психологических наук, доцент,
УО «Витебский государственный университет*

Сегодня современное общество желает видеть руководителя с активной жизненной самостоятельной позицией и профессиональными управленческими творческими личностными характеристиками. Как отмечают исследователи, такие требования в области психологии включают в себя два важных направления: изучение психологических факторов развития организации и ответственность руководителя за успешное ее функционирование. В данной статье нами рассматривается категория ответственности как фактор активной жизненной позиции руководителя и делается акцент на ответственности за жизнь, приводятся некоторые результаты исследования по изучению особенностей ответственности руководителей у субъекта образования.

Управленческая деятельность многогранна и сложна. Руководитель в организационной системе является ее представителем, его позиция изначально рассматривается как ресурс профессиональных гарантий решения жизненных задач и планов коллектива, либо отдельного человека. Поэтому именно руководителю важно обладать таким управленческим потенциалом, который составляет ядро, сердцевину творческой жизни коллектива, что позволяет обеспечить профессиональную активность всей организационной системы.

В контексте вышеобозначенного установим связующие звенья в одной цепочке: ответственность за собственную жизнь и профессиональная ответственность руководителя за жизнь управляемого коллектива. При этом (жизнь организации) рассмотрим с позиции активная деятельность, основываясь на концептуальных положениях принятые в науке.

Затрагивая позиции человеческой ответственности за жизнь и реализацию своего смысла жизни, Виктор Франкл, в своей книге «Человек в поисках смысла» на основании эмпирических данных, писал: «...для того, чтобы человеку жить и активно действовать, ему необходимо верить в смысл, которым обладают его поступки». Отсутствие смысла порождает в человеке состояние экзистенциального вакуума, проявлениями которого могут быть различные специфические «ноогенные неврозы». (...) «Сколько трагедий могло бы не быть, если бы люди не были так ограничены в своих возможностях – и внешних, объективных, и внутренних, личностных, построить свою жизнь разумно и осмысленно, принять на себя ответственность за реализацию смысла своей жизни и воплотить этот смысл в жизнь» [5].

В связи отмеченным выше, следует добавить, что поиск и нахождение своего, уникального смысла жизни человеком осуществляется непосредственно в активной деятельности, в частности в профессиональной через самореализацию. Руководитель в организации является одним из главных факторов для творческой самореализации, создав условия,

оказывающие влияние на проявление потенциала подчиненного. Для этого руководитель использует разнообразные методы управления: убеждения, внушения, подражания, заражения. Выбор метода определяется от принятого решения руководителем. Как пример, одной из задач для руководителя субъекта образования является помощь педагогу в отыскании своей неповторимости, индивидуальности; в раскрытии его творческого начала, а значит, и возможности более глубоко постичь собственный смысл жизни.

«...Учение о смысле жизни учит, что смысл «в принципе доступен любому человеку, независимо от пола, возраста, интеллекта, образования, характера, среды и... религиозных убеждений» [7].

Нахождение смысла – это не совсем простой вопрос и связан не с познанием, а с *призванием*. Как заметил В. Франкл: «Не человек ставит вопрос о смысле своей жизни – жизнь ставит этот вопрос перед ним, и человеку приходится ежедневно и ежечасно отвечать на него – не словами, а действиями. Смысл не субъективен, человек не изобретает его, а находит в мире, в объективной действительности, именно поэтому он выступает для человека как императив, требующий своей реализации» [5].

Таким образом, смысл постигается в деятельности. Он связан с обществом, так как в нем личность самораскрывается, но и в то же время смысл общества обогащается за счет личности.

Принятие ответственности за смысл жизни и его реализацию характеризуется отношением человека к деятельности, его ценностями. Каждому человеку присуще только его индивидуальные ценности. Например, ценности отношений, выражающиеся в умении контактировать в коллективе, руководителю проявлять позитивное отношение к инициативе и творческим проявлениям работников, заинтересованность их идеями, поисками.

С.Л. Рубинштейн подчеркивал, что «...отношения к другому человеку, к людям составляют основную ткань человеческой жизни; то, чего он стоит, целиком определяется тем, к каким человеческим отношениям он стремится, какие отношения к людям, к другому человеку он способен устанавливать» [1, 31].

Ценность творческой работы – это то, что мы привносим в свою жизнь, и оно не связано с автоматическим, механическим выполнением трудовых операций. Здесь одним из важных умений для руководителя выступает умение зажигать, создавать, поддерживать факел командного творческого духа.

По утверждению Д. Уэбстера, «люди вместе могут совершить то, чего не в силах сделать в одиночку; единение умов и рук, сосредоточение их сил может стать почти всемогущим» [3, 32].

Обратимся к профессиональному ответственному отношению в контексте выполняемой деятельности. Под ней понимается различная степень осознанности, оценочности и проявление разнообразной степени поведенческой готовности отношения личности к выполнению профессиональных обязанностей.

Согласно М.В. Мукониной [2], она включает *КОГНИТИВНЫЙ* компонент, осознание, понимание личностью своих профессиональных обязанностей; *АФФЕКТИВНЫЙ* компонент (обозначает их оценку – позитивную, негативную, нейтральную), который выражается в степени готовности (сформированности умений и навыков) личности к практической реализации профессиональных обязанностей; *КОНАТИВНЫЙ* компонент, возможность выполнения профессиональных обязанностей разнообразными способами; например, готовность к поиску новых способов решения профессиональных задач. Среди обозначенных компонентов особая роль принадлежит степени их развития, которая может быть различной, тем самым отражая уровень профессионального ответственного отношения человека к деятельности. Важно отметить, что в первую очередь, здесь огромная роль принадлежит индивидуально-психологическим факторам относительно вопроса детерминации профессионально ответственного отношения.

Формирование позитивного профессионального ответственного отношения к делу у представителей коллектива во многом определяется способностью руководителя воздействовать на коллектив. Для этого, отмечают М. Вудкок и Д.Френсис в работе «Раскрепощенный менеджер», руководитель умеет слышать других, и имеет реалистическое отношение к себе, уверен в себе, ценит окружающих, умеет давать четкие указания, ясно излагает свои мысли и многое другое» [3, 33].

Механизм действия руководителя определяется осознанием смысла поступающей информации, ее осмыслением и переработкой. Само действие происходит через спектр разнообразных ситуаций, непосредственно связанных с человеком в деятельности, в общении с другими людьми. Поэтому руководителю важно понимать, каковы его жизненные позиции, его ценностный уровень организации сознания, его отношение к жизни, его готовность к управлению сложными, неординарными ситуациями, к развитию организации с учетом запросов современности. Так как он, руководитель, – субъект высшего звена управленческой деятельности, будет нести персональную ответственность за результаты принятых решений.

Создать творческий коллектив, осмысливающий общие цели – сложная задача, при достижении которой формируется фундамент активности, успешности и роста организации. И так как ответственность является одной из определяющих структур в жизнедеятельности человека, под нею понимается «специфическая для зрелой личности форма саморегуляции и самодетерминации, выражающаяся в осознании себя как причины совершаемых поступков и их последствий, в осознании и контроле своей способности выступать причиной изменений (или противодействия изменениям) в окружающем мире, и в собственной жизни» [4].

Обозначим те позиции, которые наиболее значимы для руководителей (мужчин и женщин) в рамках изучения психологии ответственности. Данные были получены как результат проведенного пилотного исследования. Целью его стало изучение особенностей ответственности руководителя (в ней

выделена позиция – ответственность за жизнь) как субъекта управленческой деятельности системы образования.

Респонденты – представители общеобразовательных школ 70 женщин, 10 мужчин; возраст от 20 до 60 лет.

Изучались следующие позиции:

- внешняя ответственность (за других), внутренняя ответственность или личная ответственность (за себя);
- ответственность за отношения в семье, за дело, здоровье, поведение, ответственность за жизнь, за выбор, за прошлое, настоящее, будущее;
- ответственность перед собой, перед близкими, перед группой, государством;
- ответственность в области неудач, достижений, конструктивная ответственность – деструктивная.

При проведении анализа полученных результатов в отношении затрагиваемой нами проблемы ответственности за жизнь, за смысл жизни (я и другие люди) были выявлены следующие особенности:

- во-первых, мужчины на более высокое ранговое место ставят ответственность за жизнь (6-е место), чем женщины (9-е место); при этом у женщин оно уступает ответственности в области достижений;
- во-вторых, в зависимости от возраста, пола изменяется позиция руководителя в отношении ответственности за жизнь. Так, мужчины шестидесятилетнего возраста ставят ответственность за жизнь на достаточно высокую позицию – третье место, пятидесятилетнего возраста – на пятое место, тридцатилетнего возраста – на шестое. В сравнении с женщинами шестидесятилетнего возраста, ответственность за жизнь, занимает шестое место, пятидесятилетнего возраста – девятое место, и тридцатилетнего возраста – десятое место.

Следует отметить, что в рамках ответственности за жизнь изучалось мнение возможности выбора руководителем того, каким образом и что именно ему делать, а значит – быть ответственным за это – за свою жизнь, жизнь других людей. Осознание же своего психологического отношения к объекту управленческой деятельности (подчиненный) благодаря когнитивным компонентам психического отражения позволяет руководителю преобразовывать элементарное эффективное реагирование, приобретенное на уровне персонального профессионального и житейского опыта в психологическое на уровне партнерских отношений и чувства ответственности. В связи с чем вырабатывается система индивидуальных, избирательных и более осознанных связей с различными сторонами объективной действительности, с более вдумчивым и глубоким отношением, организованным поведением, а при решении сложных задачах, в особенности процесс анализа значимости исполнения дела как категория высокой ответственности, согласовывается с последующим выбором объекта, мотива, что обеспечивает руководителю психологическую готовность и устойчивую направленность на взаимодействие и сотрудничество с людьми. Ролевые же

отношения (руководитель) и объект управления (подчинённый) отражают функционально-организаторскую зависимость и в совместной деятельности носят более осознанных и глубокий характер отношений, закреплённый ответственным отношением к делу.

Таким образом, исходя из приведенных данных, ответственность руководителей: мужчин и женщин – различна и имеет свои особенности, отражает личностную направленность. Гипотетически можно предположить, что существует некоторая гендерная специфика феномена ответственности за жизнь. Полученные предварительные эмпирические данные, по нашему мнению, нуждаются в дополнительных и более детальных психологических исследованиях.

Итак, мы рассмотрели в общих чертах некоторые аспекты ответственности и, в частности, ответственности за жизнь, обращая внимание на теоретические положения, существующие в науке, и некоторый анализ результатов практических данных проведенного исследования. Обозначили особенности ответственности за жизнь руководителя представителей системы образования на современном этапе профессиональной управленческой деятельности. Заключив, что ответственность есть фактор активной жизненной позиции руководителя. Завершим свои размышления словами Антуана де Сент-Экзюпери: «Чтобы быть, нужно сначала принять на себя ответственность» [6].

Литература:

1. Муздыбаев, К. Психология ответственности / К. Муздыбаев. – Ленинград : Наука, 1983. – 240 с.
2. Муконина, М. В. Проблема профессиональной ответственности в контексте психологии отношений. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/123809/html>. – Дата доступа: 27.01.23.
3. Прохорова, Л. Н. Мастер-класс по созданию творческого коллектива в ДООУ или как загораются искорки творческого поиска / Л. Н. Прохорова. – М. : «5-за знания», 2007. – 128с.
4. Психологический словарь / под. ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Педагогика-Пресс, 1996. – 632 с.
5. Франкл, В. Человек в поисках смысла: сб: пер. с англ. и нем. / общ. ред. Л. Я. Гозмана и Д. А. Леонтьева; вст. ст. Д. А. Леонтьева. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с:
6. Цитаты и афоризмы. Сент Экзюпери А. Де. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.genial.net/authoss/Antoine de Saint-Exupery](http://www.genial.net/authoss/Antoine%20de%20Saint-Exupery). – Дата доступа: 26.01.23.
7. Frankl V. E. Logos, Paradox, and the search for meaning. In: Cognition and Psychotherapy [Электронный ресурс] / Ed. by M.Y. Mahoney, A. Freeman. N.Y. : Plenum. – Режим доступа: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4684-7562-3_10. – Дата доступа: 15.01.23.