

Каждый руководитель должен стремиться быть лидером и понимать, что этому можно научиться. Что для этого необходимо? Во-первых, избавиться от внутренних барьеров и личностных ограничений. Во-вторых, можно выполнить ряд упражнений, которые помогут достигнуть желаемого результата. В-третьих, развивать в себе необходимые качества.

Очевидно, что без лидера ни одна организация существовать не может, но вместе с этим необходимо осознавать, что в современных условиях эффективное лидерство – это не железная или твердая рука, а высокая чувствительность к потребностям последователей, которая проявляется в развитии работников, во включении их в групповую работу, в оказании им помощи в достижении личных целей и в воспитании лидеров.

Н.И. Касперович
Филиал БГЭУ (Бобруйск)

РОЛЬ И ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ТРАНСФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

«Человек не рождается с набором качеств; они являются сочетанием полученных от природы особенностей и условий его жизни. Формированию нужных качеств могут способствовать специальные формы обучения. Необходимо ежедневно «строить», создавать свою личность» – так говорил М.И. Магура, кандидат психологических наук.

Руководитель добивается чего-либо только благодаря своим подчиненным. А поэтому одна из главных задач руководителя – умение разбираться в людях, их знаниях, особенностях характера, настроения. В современных условиях нужны не просто квалифицированные руководители, а психологически мыслящие, мудрые в управлении профессионалы. Сейчас, как никогда прежде, требуется выработка у руководителей знания психологических основ управления, высокой управленческой культуры.

В настоящее время наблюдается активизация исследовательских усилий в сфере психолого-управленческой проблематики. Знание психологических особенностей людей, всесторонний учет психологического содержания управленческой деятельности, стимулирование работников в процессе совместной деятельности, создание в организации здорового социально-психологического климата – эти и другие проблемы находятся в центре внимания психологии управления. Взаимодействие между руководителем и подчиненными всегда принимает форму управленческого общения.

В настоящее время остаются весьма актуальными проблемы индивидуального стиля управления, выработки управленческого решения. Формы, методы, принципы решения этих проблем отличаются чрезвычайным разнообразием: здесь и голое администрирование, и попытки выступить в роли некоего просителя, и стремление за напускной грубостью скрыть свое неумение управлять

людьми. Эта тема очень актуальна потому, что многие руководители со «стажем» не уделяют достаточного внимания психологическим аспектам своей деятельности. Несмотря на то, что они достаточно долго находятся на руководящих должностях, они не понимают причин, по которым их деятельность неэффективна, а причина этого – недостаточные знания в области психологии управления персоналом.

Опыт показывает, что низкая управленческая культура серьезно сказывается на всей жизнедеятельности организации. Одним из важных условий успешного выполнения стоящих перед организацией задач является наличие определенных личностных и деловых качеств руководителя, а также выбор оптимального стиля управления. Ученые пришли к выводу о том, что важнейшим производственным ресурсом в экономике является человек. Специалисты в области управления не случайно называют человеческие ресурсы стратегическим фактором в развитии производства, поскольку все остальные виды ресурсов находятся в прямой зависимости от человека, так как правильное их использование определяется квалификацией людей.

*О.А. Лесковец
Филиал БГЭУ (Бобруйск)*

ЗНАЧЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ СТРАНЫ

На современном этапе развития страны в условиях качественного преобразования всех сторон жизни общества возрастают требования к качеству здоровья и физической подготовленности молодого поколения, необходимые для успешной трудовой деятельности. Во многих направлениях профессиональной деятельности все более возрастает роль умственного труда и творческой деятельности. Одновременно усиливается и нервно-психическая напряженность в процессе труда. Систематическое выполнение работы на фоне недовосстановления, непродуманная организация труда, чрезмерное нервно-психическое напряжение могут привести к переутомлению и, как следствие, к перенапряжению нервной системы, обострениям сердечно-сосудистых заболеваний, гипертонической и язвенным болезням, снижению защитных свойств всего организма. Умственное переутомление особенно опасно для психического здоровья человека.

Послетрудовая реабилитация – восстановление работоспособности с учетом характера и степени производственного утомления путем использования физических упражнений, а также сочетания их с гигиеническими и психорегулирующими воздействиями. Послетрудовая реабилитация имеет наибольший эффект не при пассивном, а при активном отдыхе (работоспособность восстанавливается быстрее в 4-5 раз), т. е. при переключении на другой вид деятельности.