

**ПРОГРАММА ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЛИДЕРА
В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

DOI: 10.25629/НС.2019.10.14

Кириленко Л.А.

Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина
Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. В статье предоставлено краткое описание компонентов модели психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации, приведено обоснование разработки программы психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации на основании модели психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации, обозначены условия, необходимые для повышения эффективности внедрения программы психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации, предоставлено краткое содержание программы психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации, описаны особенности разработки и внедрения программы психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации, в статье приведены рекомендации по психолого-акмеологическому сопровождению развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации.

Ключевые слова: управленческий лидер, управленческое лидерство, психолого-акмеологическое сопровождение, лидер в нефтегазовой организации.

Введение

В современной организации лидер является человеком, у которого имеются определенные необходимые личностные качества, позволяющие ему создавать и проводить дальнейшее развитие компании. Управленческие лидеры имеют определенные способности, которые позволяют им более эффективно работать с людьми для повышения результативности их деятельности. Следовательно, на сегодняшний день процесс развития необходимых качеств управленческого лидера в процессе психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации способствует повышению эффективности деятельности управленческого лидера и повышению эффективности работы организации в целом. Однако, на сегодняшний день система психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации находится на неудовлетворительном уровне, что негативно отражается на развитии управленческого процесса в нефтегазовой организации. Следовательно, можем подтвердить наличие высокого уровня актуальности вопроса о том, как именно развиваются качества управленческого лидера в процессе психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации.

Краткий анализ литературы

В преддверии разработки программы психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации нами были проанализированы источники литературы, которые позволили нам выделить особенности различий в личностных и психологических качествах формальных руководителей и управленческих лидеров, а также были проанализированы особенности отличия деятельности управленческих лидеров и формальных руководителей. С этой целью нами были проанализированы работы отечественных исследователей В.В. Белова [1, 2, 3, 4, 5], М.Ю. Волковой [6], В.Н. Иванова [9], А.М. Омарова [11], О.В. Якубенко [12, 13], Е.С. Яхонтовой [14], а также зарубежных психологов С. Джибба [3], Дж. Максвелла [7],

Г. Минцберга [15]. В результате проведения анализа данных исследований нами был сделан вывод о том, что все авторы указывают на наличие различий не только в деятельности управленческих лидеров и формальных руководителей, но также в развитии их личностных и психологических качеств. Данные авторы делают акцент на том, что управленческий лидер, в отличие от формального руководителя, не совершает свою профессиональную деятельность исключительно со стремлением к достижению определенного результата, они считают, что деятельность управленческого лидера в первую очередь направлена на эффективное взаимодействие с персоналом организации, которое позволяет обеспечить не только результативность непосредственной профессиональной деятельности, но также позволяет построить благоприятные взаимоотношения внутри коллектива, повысить удовлетворенность трудом у каждого сотрудника коллектива, оптимизировать характер социально-психологического климата коллектива.

Далее нами был проведен теоретический анализ, который позволил нам выделить наиболее важные качества управленческого лидера в нефтегазовой организации. На основании проведенного анализа исследований таких авторов, как В.В. Белов [1], М.Ю. Волкова [6], В.Г. Зазыкин и Е.А. Смирнов [8], Д. Варне [10] нами была разработана структура деятельности эффективного управленческого лидера, которая предоставлена нами на рисунке 1. При разработке данной структуры мы предположили, что в отличие от традиционного руководителя, который привык действовать по намеченному плану в соответствии с традиционными должностными обязанностями и правилами, управленческий лидер берет на себя ответственность в построении деятельности по собственному плану, который считает наиболее эффективным. Следовательно, за основу деятельности управленческого лидера следует понимать именно постановку проблемы, которая, по мнению лидера, наиболее актуальна в конкретном профессиональном процессе.



Рисунок 1 – Структура деятельности эффективного управленческого лидера

На основании этого мы предположили, что эффективный управленческий лидер должен иметь способности к правильной постановке новых целей и задач профессиональной деятельности, на основании чего он должен осуществлять разработку новых, нестандартных методов работы, мотивировать персонал на выполнение не шаблонной деятельности.

Следовательно, в качестве главных принципиальных отличий лидеров в нашей структуре деятельности эффективного управленческого лидера является то, что управленческий лидер осуществляет новаторскую деятельность, самостоятельно разрабатывает стратегии осуществления данной деятельности, прикладывает максимальное количество усилий для реализации собственных идей во благо организации. При этом еще одной отличительной особенностью управленческого лидера в нашей структуре является то, что он осуществляет деятельность, максимально удовлетворяя потребности персонала, учитывая их эмоциональное и психологическое состояние, поручая деятельности в соответствии с сильными сторонами и выдающимися качествами каждого конкретного сотрудника, что позволяет, держать мотивацию сотрудников на высоком уровне, повышая, тем самым, эффективность их деятельности.

На основании разработанной структуры деятельности эффективного управленческого лидера нами были определены основные профессионально важные качества управленческого лидера, которые предоставлены нами в таблице 1.

Таблица 1 – Черты и качества личности эффективного управленческого лидера

Направление деятельности	Необходимые качества
Разработка новых нестандартных методов работы	Эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость, креативность, способность к творческому решению задач, высокий практический интеллект, предприимчивость, готовность брать на себя ответственность, мотивация на эффективную деятельность
Умение оценивать эмоциональное состояние персонала	Доминантность, сниженная конфликтность, умение разрешать конфликты и споры с подчиненными, высокий уровень эмпатии, развитый эмоциональный интеллект
Учет потребностей персонала	Доминантность, честность, общительность, высокий уровень эмпатии
Умение адекватно оценить работу каждого отдельного сотрудника	Доминантность, уверенность в себе, высокий уровень эмпатии
Умение грамотно распределять обязанности между членами коллектива	Доминантность, уверенность в себе, готовность брать на себя ответственность, высокий уровень эмпатии
Мотивация персонала на эффективную деятельность	Доминантность, уверенность в себе, честность, общительность, высокий уровень эмпатии
Умение выявлять межличностные проблемы в работе коллектива и устранять их	Готовность брать на себя ответственность, честность, общительность, сниженная конфликтность, умение разрешать конфликты и споры с подчиненными, высокий уровень эмпатии
Умение определять основные цели и задачи, необходимые для эффективного решения проблемных, нестандартных задач	Уверенность в себе, креативность, способность к творческому решению задач, высокий практический интеллект, предприимчивость, мотивация на эффективную деятельность
Умение быстро самообучаться для решения новых, нестандартных задач	Эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость, креативность, способность к творческому решению задач, высокий практический интеллект, предприимчивость, мотивация на эффективную деятельность

На развитие данных качеств была направлена разработанная нами программа психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации.

Программа психолого-акмеологического сопровождения

На основании проведенного теоретического анализа литературы по проблеме исследования нами были разработаны условия, необходимые для эффективности применения программы психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации:

- будут обозначены основные профессиональные и личностные качества, определяющие эффективность деятельности управленческого лидера в нефтегазовой организации;
- будет проведена комплексная диагностика профессиональных и личностных качеств, определяющих эффективность деятельности управленческого лидера в нефтегазовой организации;
- программа будет разрабатываться с учетом результатов диагностики профессиональных и личностных качеств, определяющих эффективность деятельности управленческого лидера в нефтегазовой организации.

В качестве опорной базы для создания программы психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации нами была разработана модель психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации. Данная модель включает в себя 4 компонента: целевой, содержательный, организационный и аналитический.

Целевой компонент модели психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации отражает цели и задачи проводимой работы. Ключевой целью является развитие личности управленческого лидера в нефтегазовой организации.

К основным задачам модели психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации можно отнести следующее:

- развитие уровня креативности управленческого лидера;
- развитие у управленческого лидера способности к лидерству;
- развитие у управленческого лидера коммуникативных и организаторских способностей;
- развитие у управленческих лидеров вдохновляющего мотивирования и харизматичности;
- оптимизация у управленческих лидеров уровня эмпатических способностей;
- самоактуализация личности управленческого лидера.

Содержательный компонент модели психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации отражает направления работы, которые определяются на основании описанных выше целей и задач: развитие уровня креативности управленческого лидера; развитие у управленческого лидера способности к лидерству; развитие коммуникативных и организаторских способностей; развитие у руководителей вдохновляющего мотивирования и харизматичности; оптимизация у управленческих лидеров уровня эмпатических способностей; самоактуализация личности управленческого лидера.

Организационный компонент модели психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации определяет методы работы, которые реализуются в процессе апробации программы психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации: наблюдение, тестирование, анкетирование, психолого-акмеологическое консультирование, акмеограммы, акмеографические описания, социально-психологические тренинги, игромоделирование.

Аналитический компонент включает в себя операции по диагностике уровня развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации.

На основании проведенного теоретического исследования, составленной модели психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации нами были составлены рекомендации по психолого-акмеологическому сопровождению

дению развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации, согласно которым при разработке психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации необходимо:

- учитывать личностные особенности управленческих лидеров, а также их коммуникативные и организаторские способности;

- обращать внимание на базовый уровень развития личностных качеств управленческих лидеров;

- использовать методы, ориентированные не только на развитие его личности, но и на особенности специфики профессиональной деятельности управленческого лидера в нефтегазовой организации;

- программу психолого-акмеологического сопровождения ориентировать на усвоение и использование профессионально важных умений, которые необходимы для эффективной управленческой деятельности в рамках нефтегазовой организации;

- нацеливать программу на развитие у управленческого лидера в нефтегазовой организации необходимых качеств, которые обеспечивают специалисту оперативнее находить решения в сложной ситуации профессионального взаимодействия, умение управлять негативными эмоциональными состояниями, воздействовать на подчиненных, выполнять действия по предупреждению или разрешению конфликта;

- за счет содержательных компонентов программы развивать у управленческих лидеров способность предугадывать поведение своих подчиненных, формировать личностную готовность взаимодействовать в среде коллектива, развивать навыки актуальной мобильности в применении знаний и учений в профессиональной практике, и конструктивное мышление.

На основании модели психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации и составленных рекомендаций нами была создана программа психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации, рассчитанная на 8 месяцев. Данная программа предусматривает проведение каждым респондентом экспериментальной группы акмеограммы, составление на каждого респондента акмеографического описания, на основании акмеографического описания проведение по 3 индивидуальных психолого-акмеологических консультации, проведение 5 групповых двухдневных социально-психологических тренинга, для игромоделирования предполагается деление группы на подгруппы по 5 человек, с каждой подгруппой предусмотрено проведение по 10 занятий по игромоделированию. В Приложении А представлен календарно-тематический план программы психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации.

Выводы

В результате проведения исследования нами сделан вывод о том, что программа психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации будет эффективна, если: будут обозначены основные профессиональные и личностные качества, определяющие эффективность деятельности управленческого лидера в нефтегазовой организации; будет проведена комплексная диагностика профессиональных и личностных качеств, определяющих эффективность деятельности управленческого лидера в нефтегазовой организации; программа будет разрабатываться с учетом результатов диагностики профессиональных и личностных качеств, определяющих эффективность деятельности управленческого лидера в нефтегазовой организации.

Заключение

Таким образом, в результате проведения теоретического анализа литературы по проблеме исследования нами разработана программа психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации, которая, по нашему мнению, способна повысить эффективность деятельности управленческого лидера в нефтегазовой организации, что позволит повысить эффективность профессиональной деятельности организации в целом.

Литература

1. Белов В.В., Белова Е.В. Концептуальные основы исследования управленческого лидерства в психологии // Проблемы экономики и управления. Выпуск №3 (007). Сентябрь 2014 г.
2. Белов В.В. Организационное лидерство как проблема психологии // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2011. № 2
3. Белов В.В. Проблема лидерства и руководства в отечественной и зарубежной психологии // Сборник докладов I Международной научно-практической конференции 27–28 декабря 2011 г. СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета управления и экономики. 2012. 376 с.
4. Белов В.В. Проблема организационного лидерства: акмеологический подход // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2014. №1
5. Белов В.В., Белова Е.В., Корзунин В.А. Психодиагностика способностей к управленческому лидерству. СПб. 2015. 200 с.
6. Волкова М.Ю. Стиль руководства и эффективность работы организации // Компетентность. 2012. №2. С. 42–45.
7. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.: Магистр: ИНФРА-М, 2010.
8. Зыскин В.Г., Смирнов Е.А. Психология и акмеология лидерства. М.: ЭЛИТ, 2010. 229 с.
9. Иванов В.Н. Основы социального управления / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. Под ред. В. Н. Иванова. – М.: Высш. шк., 2001. – 271 с.
10. Ольшанский Д.В. Политическая психология. СПб.: Питер, 2002. 575 с.
11. Омаров А.М. Руководитель: Размышление о стиле управления. 2-е издание. М.: Политиздат, 1987.
12. Якубенко О.В. Дистантная психотерапия как средство профилактики и коррекции профессионального выгорания и девиантного поведения сотрудников органов внутренних дел // Морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел: состояние, проблемы и пути совершенствования/ Ватериалы II Всероссийской научно-практической конференции. Краснодар: Краснодарский университет МВД России. 2016. С. 128-130.
13. Якубенко О.В. Роль руководителя дошкольного образовательного учреждения в организации профилактики профессионального выгорания педагогов // Ученые записки ИУО РАО. 2016. № 59. С. 184-187
14. Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. М.: ТЕИС, 2002.
15. Minzberg, G., Ahlstranf, B., Lampel, J. Strategy Safary. A Guided Tour through the Wilds of Strategic Management. Prentice Hall, 1998.

**Календарно-тематический план
программы психолого-акмеологического сопровождения развития личности
управленческого лидера в нефтегазовой организации**

Месяц	Направление развития					
	Развитие уровня креативности управленческого лидера	Развитие у управленческого лидера способности к лидерству	Развитие у управленческого лидера коммуникативных и организаторских способностей	Развитие у управленческих лидеров вдохновляющего мотивирования и харизматичности	Оптимизация у управленческих лидеров уровня эмпатических способностей	Самоактуализация личности управленческого лидера
Май		Социально-психологический тренинг «Я эффективный лидер»	Акмеограмма, составление акмеографических описаний			
Июнь	Игромоделирование	Игромоделирование			Психолого-акмеологическое индивидуальное консультирование	
Июль			Социально-психологический тренинг «Коммуникативная компетентность руководителя»	Игромоделирование		
Август	Игромоделирование			Социально-психологический тренинг «Вдохновляй и мотивируй»	Игромоделирование	
Сентябрь		Игромоделирование	Психолого-акмеологическое индивидуальное консультирование			Игромоделирование
Октябрь	Психолого-акмеологическое индивидуальное консультирование				Социально-психологический тренинг «Самоактуализация руководителя и развитие эмпатии»	
Ноябрь	Социально-психологический тренинг «Креативное мышление руководителя»		Игромоделирование			
Декабрь	Игромоделирование		Игромоделирование			
	Проведение повторной диагностики для анализа эффективности программы психолого-акмеологического сопровождения развития личности управленческого лидера в нефтегазовой организации					

Кириленко Любовь Анатольевна. AuthorID: 996688. E-mail: Amore13@mail.ru

Дата поступления: 29.08.2019

Дата принятия к публикации 10.10.2019

**PROGRAM OF PSYCHOLOGICAL-ACMEOLOGICAL SUPPORT OF THE
DEVELOPMENT OF THE PERSONALITY OF THE MANAGED LEADER IN THE OIL
AND GAS ORGANIZATION**

DOI: 10.25629/HC.2019.10.14

Kirilenko L.A.

Leningrad State University named after A.S. Pushkin
Saint-Petersburg, Russia

Abstract. The article gives a brief description of the components of the model of psychological-acmeological support of personal development of the managerial leader in the oil and gas organization, the substantiation of the development of psycho-acmeological support of personal development of the managerial leader in the oil and gas organization based on the model of psychological-acmeological support of personal development of the managerial leader in the oil and gas organization, the designated conditions, needed to improve effectively the accuracy of implementation of the programme of psychological-acmeological support of personal development of the managerial leader in the oil and gas organization, provided a summary of the programme of psychological-acmeological support of personal development of management th leader in the oil and gas organization, describes the features of development and implementation of the programme of psychological-acmeological support of personal development of the managerial leader in the oil and gas organization, the article presents recommendations on psychological and acmeological support of the development of the

Key words: managerial leader, managerial leadership, psychological and acmeological support, leader in the oil and gas organization.

Кириленко Любовь Анатольевна. AuthorID: 996688. E-mail: Amore13@mail.ru

Date of receipt 29.08.2019

Date of acceptance 10.10.2019