

ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ КЕРІВНИКА ЕНЕРГОМЕХАНІЧНОЇ СЛУЖБИ

Розглянуто та виділено передумови і чинники, які впливають на процес становлення майбутнього керівника енергомеханічної служби.

Студент, який обирає професію електромеханіка і вступає до технічного вузу, вже робить перший крок на шляху до керівної посади. Шлях цей нелегкий як і сама подальша трудова діяльність.

Вважається, що спеціаліст, який закінчив вищий навчальний заклад, повинен бути готовим до управлінської діяльності. А насправді, що ж необхідно знати, на що звернути особливу увагу, яких навичок набути і яку лінію поведінки обрати ще під час навчання у вищому навчальному закладі для кращого входження в колектив у якості керівника енергомеханічної служби (ЕМС)?

Насамперед слід розглянути передумови формування керівника ЕМС: перше, що необхідно майбутньому керівнику, – знання, а вони розпочинаються із бажання оволодіти професією і здатністю навчатися, в тому числі й самостійно. Від зайвих знань ще ніхто не загинув, а їх відсутність або недостатність можуть призвести до негативних наслідків, особливо якщо це стосується потенційно-небезпечного виробництва. Під час навчання не слід відокремлювати предмети на "потрібні" й "зайві" – кожен із них може бути повчальним, корисним і таким, що примушує мозок працювати над будь-якою проблемою і знаходити оптимальне її розв'язання.

По-друге, не слід ототожнювати предмети з лектором чи його асистентом, який проводить лабораторні або практичні заняття. Інколи також виникають ситуації особистісної несумісності студента і викладача – в такому випадку часто лише від студента залежить чи знайде він психологічну мужність відокремлено від обставин, що склалися, оволодіти предметом. Порада в цьому випадку може бути лише одна – пам'ятати, що зараз ніхто крім Вас не в змозі вирішувати чи бути Вам гарним спеціалістом і гарним керівником у майбутньому. Потрібно "зціпивши зуби", відсторонивши всі зовнішні впливи знайти в собі сили, часто самостійно з допомогою товаришів, куратора, батьків та літератури методично оволодівати предметом: ця перемога вже на стадії навчання дозволить формувати характер керівника.

Також, поряд із академічним і спеціальними знаннями майбутній керівник ЕМС повинен досконало оволодіти "мовою креслень та електричних схем". Повсякденне стикання із цією мовою рано чи пізно примусить її вивчити, тому дуже важливо оволодіти цим вмінням ще під час навчання, коли на це є час і можливість.

Слід також згадати про формування так званого "математичного складу розуму" – досвідом доведено, що у студентів технічних спеціальностей при повній віддачі навчанню такий склад розуму формується практично самостійно, бо під час виконання більшості контрольних завдань студент намагається побудувати логічний ланцюг умовиводів, вміло застосувати математичний апарат, прийняти вивірені рішення. Студентство – найкращий час для наповнення багажу знань, а їх накопичення неможливе без тренування засобів наповнення, тобто без тренування розумових здібностей.

По-третє, незамінною якістю для майбутнього керівника ЕМС є вміння виступати перед аудиторією. Серед багатьох психологічних вад людини є так званий "острах аудиторії", але вона не критична і може бути викоренена з людини за допомогою

"закалювання" публічними виступами – навчитися виступати можна тільки виступаючи. Спочатку це можна зробити перед маленькими колективами (академічна група) на семінарі, потім перед більшою аудиторією – з доповіддю на кафедральній або вузівській конференції, далі можна виходити на регіональний рівень і т.д. До того ж, підготовка доповіді за обраною темою або за результатами наукового дослідження розкриває в майбутньому інженері творчу іскру, здібність до пошуку та творчості, і надалі стане неоцінимим надбанням. У публічних виступах формується та відображається стиль і методи роботи самого керівника, джерела його впливу на морально-психологічний клімат, що багато в чому визначає успіхи колективу. Поряд з цим необхідно розвивати вміння критикувати й вміння сприймати критику.

Іншим незамінним вмінням, яке стане в нагоді у професійній діяльності, є вміння швидко та якісно укладати ділові папери. Стисло та ясно викладати свої думки підлеглим – це велике вміння, яке відточується лише з часом постійною практикою. Допомогою в цьому в студентські роки може стати складання конспектів лекцій, рефератів та підготовка до іспитів, причому не "скачаних" з мережі Internet чи "списаних" із придбаних дисків, а саме складених із застосуванням першоджерел. Якщо вже і є нагода скористатися досвідом із "всесвітньої мережі", то не "всліпу", а осмислено, обираючи головне.

Час навчання у вищому навчальному закладі слід витратити не лише на навчання, але і для підвищення і формування високих моральних принципів, надбання навичок у галузі соціального керування, соціології організації, психології роботи з людьми. Будь-який інженер зобов'язаний спочатку дозріти як особистість, а потім уже як керівник. Виробничий колектив багатогранний і тому слід пам'ятати, що поряд із людьми чесними, працьовитими, виконавчими, творчими нерідко зустрічаються ще ледарі, рвачі, інтригани, бракороби, підлабузники.

Отже, людина, вступаючи в спілкування з іншими, в тому числі і в якості керівника, сприймається й оцінюється навколишніми як особистість. Людина не народжується особистістю, вона стає нею у процесі своєї діяльності, суспільного виховання й самовиховання. Найважливішою якістю особистості є вміння контролювати свої дії, правильно оцінювати їх, і удосконалюватися з позицій моральних вимог суспільства. Механізм формування духовного складу особистості молодій людині складний, особливе місце у ньому належить потребам й інтересам. Звичайно, на формування інтересу вирішальний вплив мають ті матеріальні й соціальні умови, у яких виховується та працює людина. Прийнято розрізняти активний та пасивний інтерес. Активний інтерес проявляється у наполегливості в оволодінні знаннями та професійними прийомами. Пасивний інтерес характеризується слабким проявом цілеспрямованості в діяльності особистості. Здібний але пасивний студент не досягне у професійній діяльності високих результатів, на які він здатний.

Формування високих якостей майбутнього керівника залежать від того, як здійснюється індивідуалізація особистості в групі і який рівень розвитку міжособистісних відносин у ній. В одному випадку в ньому можуть формуватися відкритість, прямота, сміливість, принциповість, твердість характеру, а в іншому – скритність, облудність, боягузтво, слабохарактерність. У студентському колективі створюються найбільш сприятливі можливості розвитку й закріплення кращих рис характеру. Невиправдано висока оцінка свого положення в колективі веде до самовпевненості й зазнайства. Скромність і самокритичність повинні сполучатися з особистою гідністю, заснованою на свідомості, наявності реальних успіхів у навчанні. При цьому скромність не повинна бути перешкодою для відстоювання своєї думки. Люди із сильним характером цілеспрямовані, самостійні, рішучі, наполегливі, витримані, дисципліновані, мужні й сміливі. Люди зі слабким характером, маючи гарні

наміри й мету, пасивно проявляють свої особисті й ділові якості, не досягають серйозних результатів у праці й суспільній діяльності.

Найважливіший показник правильного керівництва – уміння працювати з людьми. Неуважність, байдужість до питань соціального розвитку колективу, культурного й побутового обслуговування, брутальність керівника, його нетерпимість до критики, до проявів самостійності сприяють плинності кадрів. Дуже важливо зважувати кожне слово, не давати бездумних обіцянок, бути завжди витриманим, не втрачати самовладання. У найскладніших ситуаціях не слід метушитися, панікувати. Потрібно вміти приймати зважені рішення й брати на себе відповідальність за їх виконання. Зброя керівника – не окрик, а спокійне й мудре слово. Воно може бути суворим і твердим, але неодмінно переконливим. Не треба бути психологом, щоб помітити, що люди відверто відгукуються на добре слово керівника. А сказане привселюдно слово подяки надихає ще більше. Талановитий керівник сам знайде дорогу до сердець людей, одержить їх визнання. Тому майбутній інженер-керівник повинен засвоїти у першу чергу основні правила свого поведіння: бути ввічливим, уважним до чужої думки й критики, справедливим, принциповим, чесним, самокритичним; ніколи не дратуватися; не привласнювати собі заслуг підлеглих і не перекладати на них відповідальність за свої помилки або неправильні дії; не робити зауважень співробітникам у присутності сторонніх; не показувати свого поганого настрою навколишнім; мати почуття гумору; уміти визнавати свої помилки; не користуватися владою доти, поки всі інші засоби переконання не вичерпані до кінця.

Психологічний клімат визначається переважними в колективі настроями й емоціями, що відбивають ступінь задоволеності працівників умовами праці й побуту, своєю професією, стимулюванням, обслуговуванням, участю в керуванні, взаєморозумінням і авторитетністю керівників і підлеглих і т.д. До характерних ознак згуртованого колективу, які повинен відокремлювати майбутній керівник, відносять: низьку плинність кадрів, високу вимогливість до порушників нормативних документів з охорони праці, взаємну вимогливість, доброзичливість, повагу один до одного, високу трудову дисципліну, дотримання норм поведіння на виробництві. При цьому слід пам'ятати, що якісні зміни в суспільстві й орієнтація на ринкові відносини міняють ціннісні установки людей, ускладнюють міжособистісні взаємодії, змінюють сталі стереотипи й способи поведіння.

Підсумовуючи все вищесказане можна резюмувати, що майбутній керівник повинен мати високі інтелектуальні й морально-вольові якості, що дозволять йому знатися на реальних умовах виробництва й приймати зважені рішення. Йому повинні бути властиві висока особиста дисципліна, розвинене почуття відповідальності за доручену справу, здатність генерувати ідеї й втілювати їх у життя, уміння створювати найбільш сприятливі умови для творчої, високопродуктивної й безпечної роботи колективу, установлювати правильні взаємовідносини з підлеглими. На основі особистих якостей керівника формується його авторитет, тобто заслужена довіра, якою він користується у підпорядкованих і вищестоящих керівників. Високий авторитет керівника дозволить вирішувати управлінські питання, не використовуючи адміністративну владу, уникати непотрібного формалізму в роботі, сприяти підвищенню діловитості й оперативності у прийнятті й реалізації управлінських рішень із безпеки праці.