

## УКРОТИТЬ ЭГО, ЧТОБЫ УПРАВЛЯТЬ

*Ярышко Е.В. (г. Запорожье)*

Понятие «Эго» рассматривают в своих работах З.Фрейд и К.Юнг.

Эго – это та часть психического аппарата, которая находится в контакте с внешней реальностью. Оно обеспечивает физическое и душевное состояние, здоровье и безопасность личности. Фрейд описывает различные функции Эго как по отношению к внешнему миру, так и во внутреннем мире, импульсы которого оно стремится удовлетворить. [1]

По Юнгу, Эго всегда требует объяснений, чтобы утвердить свое существование. Эго – центр сознания и один из основных архетипов личности. Эго создает ощущение последовательности и направления в нашей сознательной жизни. Оно стремится противостоять всему, что может угрожать этой хрупкой связанности сознания и пытается убедить нас, что мы всегда должны сознательно планировать и анализировать наш опыт. Оно хочет уверить нас, что Эго – центральный элемент души в целом, и заставить нас игнорировать другую часть души – бессознательное. Душа состоит из одного лишь бессознательного. Эго возникает из бессознательного и собирает воедино и воспоминания, создавая разделение между бессознательным и сознанием. В Эго нет бессознательных моментов, оно имеет только сознательное содержание, образованное из личного опыта. [1]

Поведение руководителя является следствием общественной направленности личности и Эго, то есть ориентации на себя.

Укрощения Эго, но не разрушение, доведения его до состояния управляемости позволяет менеджеру эффективно выполнять свои функции. Таким образом, мы считаем, что управление на современном этапе требует от менеджера способности управлять собой. Особенно – это важно для менеджера образования. Организации системы образования относятся к сфере услуг. Все виды деятельности в этой сфере имеют четко выраженный труд – доминирующий характер. В соответствии с этим наибольшей частью потенциала организаций сферы услуг является их социально – трудовая часть. Развитие этого потенциала очень сильно зависит от руководителя такой организации.

В учебных заведениях необходимо, чтобы Я, как центр саморегуляции, отождествлялось с психологическим статусом Мы. То есть деятельность руководителя направлена не просто на работу для себя, а на работу для других. Самостоятельность и ответственность – своеобразная форма человеческой активности – отображает уровень развития руководителя учебного заведения как личности и способствует принятию управленческих решений. Ответственность

руководителя определяется мерой его самостоятельности, уровнем развития волевых качеств в определенной ситуации выбора: «можно – нельзя», «хорошо – плохо», «хочу – должен (обязан)». Показателем самосознания и самооценки выступают: понимание своего места в системе общественных отношений; желание осуществить общественно – значимую и общественно – оцениваемую деятельность. Показателем самостоятельности руководителя является: чувство меры; соответствие социально важным правилам и запрещениям; осторожность в своих действиях и поступках относительно возможных последствий для всего коллектива. [2]

Умение руководителя управлять своим Эго обусловлено самопроизвольностью, основным показателем которой является соподчиненность мотивов (умение выделять главный мотив и подчинять ему другие).

Таким образом, укрощения собственного Эго позволит руководителю учебного заведения принимать верные управленческие решения, что особенно важно в трудодоминирующих организациях, к которым относятся учебные заведения. Такие системы эффективно работают при условии отождествления руководителями «Я» с «Мы», чего можно добиться, как было сказано выше, только при снижении значимости Эго.

#### ***Источники***

1. Райгородский Д.Я. Психология личности. Т.1. Хрестоматия. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1999- 48с.

2. Людмила Онищук. Навчально – інформаційна культура директора загальноосвітнього навчального закладу // Освіта і управління 2002. - №3 – С. 64-71.