

АКТУАЛИЗАЦИЯ КУЛЬТУРЫ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ КАК ИМИДЖЕВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

UPDATING OF A HEALTHY LIFESTYLE CULTURE AS AN IMAGE COMPONENT OF A MODERN MANAGER

А. Р. РАФИКОВА

A. R. RAFIKOVA

Академия Управления при Президенте Республики Беларусь

Минск, Республика Беларусь

The Academy of Public Administration under the Aegis

of the President of the Republic of Belarus

Minsk, Belarus

e-mail: r_alena@rambler.ru

Исследование показывает, что здоровье и забота о здоровье на основе здорового образа жизни в структуре приоритетов для имиджа руководителя представлены не одинаково. Формирование здорового образа жизни у будущих управленческих кадров должно быть представлено как результат формирования имиджа эффективного управленца-лидера в период профессионального самоопределения.

Ключевые слова: руководитель, госслужащий, имидж, здоровый образ жизни

The research shows that health and health care based on a healthy lifestyle are not equally represented in the structure of priorities for a manager's image. The formation of a healthy lifestyle among future management personnel should be presented as a result of shaping the image of an effective manager-leader during the period of professional self-determination.

Keywords: manager, civil servant, image, healthy lifestyle

Современная острота политико-экономических условий хозяйствования с высоким уровнем нестабильности предъявляет повышенные требования не только к методам и стратегиям управленческой деятельности, но и к личности самого руководителя, в том числе в части способностей располагать к себе и выстраивать гибкие взаимоотношения. Имидж руководителя столь же важная составляющая успеха в достижении профессиональных целей, как и наличие социально-личностных компетенций, способностей и качеств [11].

Имидж (от англ. *image* – «образ») – это непосредственно или преднамеренно создаваемое визуальное впечатление о личности или группе [4]. Впервые феномен влияния имиджа в достижении финансового успеха был описан в научном труде “The Image” американского экономиста К. Боулдинга в середине XX в. [10]. В последствии большой ряд работ был посвящен эффекту привлекательного образа и производимого впечатления как составляющей успешности менеджера, разработаны структура имиджа руководителя, методы формирования требуемого имиджа и т. д. [2].

Требуемый имидж – это определенные стандарты, которые заложены в восприятие других людей индивида в зависимости от его социального статуса или профессии. К таким стандартам для руководителя относятся в том числе портретные характеристики, в структуру которых включают: физические данные (рост, фигура), костюм, причёску, манеру поведения и речи, жесты и позы, взгляд, мимика и т.п.

Сами руководители очень высоко оценивают влияние внешней стороны имиджа на успешность профессиональной деятельности. Например, при сравнении мнения о значении внешнего вида для имиджа и эффективности руководителя выявлены различия в ответах респондентов-сотрудников и респондентов-руководителей. Так, не более 35 % респондентов-сотрудников обращают внимание на внешний вид руководителя, тогда как среди респондентов-руководителей таких 70 % [3]. По их мнению, хорошая спортивная форма традиционно ассоциируется с крепким здоровьем, энергичностью и работоспособностью, что является составляющей позитивного имиджа руководителя.

Мировая практика формирования имиджа руководителя показывает, что требования к внешнему виду руководителя в некоторых странах имеют строго регламентированный характер.

Например, согласно поправкам в закон о госслужбе Республики Таджикистан, госслужащим предписано обязательное требование к ограничению избыточной массы тела, которая должна соответствовать международной таблице соотношения возраста, роста и веса [6]. Так, в рамках указа Министерства внутренних дел Таджикистана создана комиссия по контролю за массой тела руководящих сотрудников системы МВД. Если при росте 169–170 см вес превышает 75 кг, такие госслужащие подлежат увольнению, поскольку избыточный вес влечет снижение работоспособности [1]. Имеющим лишний вес рекомендовано в установленные сроки привести его в соответствие, для чего следует активно заниматься физическими упражнениями.

Требования в массе тела госслужащих есть в законодательствах Польши, Румынии, Пакистана, Филиппин, Великобритании и других стран.

Установлены также нормативные требования к росту сотрудника милиции Республики Таджикистан – для мужчин рост не должен быть ниже 168 см, а для женщин в погонах не выше 160 см. Очевидно это связано с тем, что рост в сознании людей имеет отношение к таким понятиям, как контроль и власть.

Анализ систем оценок служащих правоохранительных структур большинства зарубежных стран показывает, что оценка профессиональной пригодности начинается с личностной рейтинговой оценки или оценки личностного профиля, включающей такие физические характеристики, как весо-ростовое соотношение, осанка [5].

Следует отметить, что для гражданских госслужащих законодательно требования к физическим внешним данным не предъявляются. Тем не менее «телесный имидж» опосредованно отражает состояние здоровья, которое у руководителей по числу упоминаний занимает лидирующую позицию в структуре имиджа [9]. Именно здоровье руководителя часто выступает критическим базовым фактором, который определяет условия для решения амбициозных профессиональных задач и получения необходимого результата.

В отдельных странах требования к хорошему здоровью руководителя закреплены нормативно. Например, в Китае – государстве, которое славится своим жестким и при этом эффективным подходом к государственным служащим. В законе о госслужбе указано, что государственный служащий должен находиться в «надлежащем» состоянии здоровья [5].

Вместе с тем, ряд исследований свидетельствуют, что при высокой значимости хорошего здоровья для имиджа эффективного руководителя, здоровьесберегающая деятельность и ведение здорового образа жизни не являются приоритетом для руководителей [8]. Например, согласно данным Козьякова Р.В. здоровый образ жизни как элемент имиджа успешного руководителя не выделяется ни в группе сотрудников (10 %), ни в группе самих руководителей (20 %), что, скорее всего, связано с низким престижем здорового образа жизни в выборке испытуемых [3].

Чаще всего забота о здоровье на основе здорового образа жизни у руководителей носит декларативный характер. Подавляющее большинство участников аналогичных исследований указывают на внешние препятствия в качестве причин пассивного отношения к продвижению здорового образа жизни в качестве своего имиджа [7]. В качестве та-

ковых обычно выступает – дефицит свободного времени, связанный с большой рабочей загруженностью. В нашем исследовании лишь 12 % руководителей из числа опрошенных указали, что скорее отсутствие внутренних побудительных мотивов к ведению здорового образа жизни, а также лень являются основными тормозящими факторами.

Ключевым в формировании мотивации руководителей к ведению здорового образа жизни является, на наш взгляд, повышение престижности здорового образа жизни не только как фактора жизнестойкости и продления профессионального долголетия, но и как фактора позитивного имиджа в глазах коллег, деловых партнеров и т.п. В связи с этим, усиливается посыл по решению указанной задачи в процессе профессиональной подготовки будущих управленческих кадров.

Следует отметить недостаточное внимание, уделяемое в целом проблеме формирования имиджа менеджера в период профессионального самоопределения. Существует противоречие между необходимостью целенаправленного формирования положительного имиджа руководителя и отсутствием системы педагогических воздействий по его формированию. в этом направлении. Таким образом, необходимо конструирование модели и определение педагогических условий формирования у студентов имиджа современного руководителя-лидера, способного справляться с вызовами современного мира и оказывать положительное влияние на общество. Здоровый образ жизни как часть требуемого имиджа такого руководителя должен быть желаемым, что становится возможным преимущественно на основе его статуса как социокультурной и профессионально-значимой ценности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. *Архипов, В.* Таджикиских милиционеров уволили со службы из-за лишнего веса [Электронный ресурс] // В объективе – актуальные новости, 04.05.2017. – Режим доступа: <https://vobjektive.ru/blog/43640386722/Tadzhikskih-militsionerov-uvolili-so-sluzhby-iz-za-lishnego-ves>. – Дата доступа: 29.02.2024.
2. *Володько, О. М.* Требования к современному менеджеру / О. М. Володько // Вестник БНТУ – 2008. – № 6. – С. 101–106.
3. *Козьяков, Р. В.* Имидж успешного руководителя как фактор эффективного управления организацией / Р. В. Козьяков // Экономика и социум. – 2014. – № 1(10). – С. 525 – 530.
4. *Мацько, В. В.* Эволюция понятия имидж. Цифровой имидж / В. В. Мацько, В. Ю. Мамаева // Наука и образование: проблемы и тенденции развития. – 2016. – № 1 (4). – С. 104–111.

5. *Набиев, В. В.* О зарубежном опыте приема на службу и аттестации государственных служащих / В. В. Набиев // Вестник Воронежского института МВД России. – 2017. – № 3. – С. 184–188.
6. О государственной службе : Закон Респ. Таджикистан в ред. от 11.03.2010 г. № 603 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sud.tj/upload/iblock/68a/n84uxhlvbsmnsrmrhyhxzykrq8csd813.pdf>. – Дата доступа: 29.02.2024.
7. *Рафикова, А. Р.* Идеология профессионального здоровья руководителя. Методология и стратегия формирования / А. Р. Рафикова, И. И. Ганчеренок. – Germany : Academic Publishing GmbH&Co.KG, 2012. – 75 с.
8. *Рафикова, А. Р.* Профессиональное здоровье руководителя : моногр. / А. Р. Рафикова, И. И. Ганчеренок, И. И. Лосева. – Минск : Акад. управ. при Президенте Респ. Беларусь, 2009. – 119 с.
9. *Рафикова, А. Р.* Советы специалиста. Здоровье руководителя – формула успеха / А. Р. Рафикова, И. И. Ганчеренок. – Минск : Вышейш. шк., 2013. – 174 с.
10. *Тобоева, З. А.* Подходы к определению и структуре имиджа / З. А. Тобоева // E-Scio. – 2019. – №10(37). – С. 337–348.
11. *Чайковский, Д. В.* Специфика управленческой деятельности в современных социокультурных условиях : автореф. дис. ... канд. фил. наук : 09.00.11 / Том. гос. ун-т – Томск, 2002. – 21 с.