

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ МИРОВОГО ОПЫТА ПО ИЗУЧЕНИЮ ЛИЧНОСТНЫХ ЧЕРТ ЭФФЕКТИВНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Никашин Владимир Анатольевич

аспирант 2 курса обучения, Российский государственный социальный университет, РФ, г. Москва

THEORETICAL ANALYSIS OF WORLD EXPERIENCE IN STUDYING THE PERSONAL QUALITIES OF LEADERS

Vladimir Nikashin

Graduate student of the 2nd year of study, Russian State Social University of the Russian Federation, Russia, Moscow

Аннотация. В статье автором рассматриваются вопросы личностных черт эффективных руководителей в зарубежной и отечественной науке. В зарубежной науке описывается технологический и личностно-ориентированный подход, а также теория черт и ситуационная теория лидерства. Также автором описана модель эффективности руководства (Ф. Фидлер) и управленческая решетка (Роберт Блейком и Джейн Мутон). В отечественной науке проблема личностных черт эффективных руководителей рассматривалась с позиции различных подходов: коллекционного, конкурентного, парциального, инженерно-психологического, функционального, имиджевого и интегративного.

Abstract. In the article, the author examines the issues of personal traits of effective leaders in foreign and domestic science. Foreign science describes a technological and personality-oriented approach, as well as the theory of traits and situational theory of leadership. The author also describes the management effectiveness model (F. Fiedler) and the management grid (Robert Blake and Jane Mouton). In Russian science, the problem of personal traits of effective managers has been considered from the perspective of various approaches: collectible, competitive, partial, engineering-psychological, collectible, functional, image and integrative.

Ключевые слова: личностные черты, эффективный руководитель, личность руководителя, интеллектуальный ресурс, профессиональные качества, лидерские качества.

Keywords: personality traits, effective leader, leader personality, intellectual resource, professional qualities, leadership qualities.

Рассмотрение вопросов эффективной управленческой деятельности можно найти как в отечественном, так и в зарубежном научном опыте. В научных трудах вопросы управления идеальным руководителем сразу стали достаточно актуальными. Так, в трудах А. Файоля и у Ф. Тейлора по вопросам научного менеджмента можно найти описание качества качества, которыми должен обладать, по мнению исследователей, идеальный руководитель. Ф. Тейлор

достаточно критически относился к стремлению найти человека, который будет идеально подходить во всех отношениях к должности руководителя [7]. Исходя из этого, появилась мысль о необходимости разделения труда руководителя, уход от авторитарной модели управления, и замены ее распределением управленческих функций, для того, чтобы каждый работник от помощника руководителя до более низких должностей выполнял ограниченное количество функций.

Тейлор выделяет следующую совокупность качеств:

- 1) ум;
- 2) образование (специальное или техническое);
- 3) опыт;
- 4) такт;
- 5) энергия;
- 6) сообразительность;
- 7) честность;
- 8) здравый смысл;
- 9) здоровье [8].

В последние годы отмечается утрата значимости технологического направления в изучении вопроса эффективных черт руководства. На первый план сегодня выдвигаются личностно-ориентированные подходы, в основе которых лежат не технологии решения управленческих задач, а коррекционные и развивающие методы по работе с личностью руководителя, повышение его стрессоустойчивости и психологической компетентности, формирование благоприятных отношений с подчиненными.

В качестве базовых составляющих личностно-ориентированной концепции выступает концепция «сетки менеджмента», организаторских способностей, «доктрина человеческих отношений», стилей управления, теории управленческого мышления и других.

Базовым направлением в исследовании личности руководителя считается управленческо-психологическое консультирование.

В связи с тем, что достаточно сложно дать научное описание качеств управленца, они носят неопределенный характер.

Насчитывается немало типов личностей руководителей, а также возможностей стать успешным, однако найти набор универсальных качеств руководителя является очень сложной задачей.

Практика показывает, что существует такой тип руководства, который не отличается высоким интеллектуальным ресурсом или набором профессиональных качеств, однако их деятельность является вполне успешной.

В то же время, множество управленческих проблем не поддаются сложному решению без опоры на теорию личности руководителя. Конечно, изучение личности руководителя с точки зрения объекта познания, вызывает определенные сложности. На этом основании теории личности руководителя сложно отнести к достаточно успешным.

Принято считать, что на неудачи личностных теорий управления обратили внимание в конце 1940-х годов. «Теория черт» («харизматическая теория»), столь популярная в начале XX века, концентрировала внимание на врожденных качествах лидера.

Лидером, согласно этой теории, может быть лишь такой человек, который обладает определенным набором личностных черт или совокупностью определенных черт. Различные авторы пытались выделить эти необходимые лидеру черты или характеристики. Однако очень быстро выяснилось, что задача составления перечня таких черт нерешаема. В 1940 г. К. Бэрд составил список из 79 черт. Среди них были названы: инициативность, общительность, чувство юмора, энтузиазм (позже Р. Стогдилл к ним добавил бдительность, популярность, красноречие) [12].

На смену теории черт пришло новое объяснение, сформулированное в «ситуационной теории лидерства». Теория черт в данной концептуальной схеме не отбрасывается полностью, но утверждается, что в основном лидерство – продукт ситуации [2].

В основе ситуативной теории управления лежит гипотеза о том, что личность может играть значимую роль в возможности стать на место руководителя. Подчеркнем, что роль руководителя может выполняться личностью в силу определенных обстоятельств, многие из которых не являются главными. Ведущими являются условия, в которых лидер способен действовать и проявлять свои лидерские качества. Личность лидера наиболее ярко способна проявлять свои лидерские качества в сложных ситуациях. Е. Хартли, предложил четыре «модели», позволяющие дать свое видение того, почему не все люди способны стать лидерами.

«Теория черт» и «ситуационная теория» позволили выявить компромиссный вариант, который нашел свое отражение в «системной теории лидерства». Содержание данной теории лидерства изучается в качестве процесса организации межличностных отношений.

Данная теория интересна тем, что она изучает не только вопросы лидерства, но и руководства.

Наибольшую популярность получила вероятная модель эффективности руководства. Ее автором стал Ф. Фидлер. Сущность данной теории состоит в том, что эффективность управления способна выражаться в степени контроля над ситуацией, в которой действует личность [13]. При этом лидер отличается от иных членов группы не особыми чертами личности, а высоким уровнем влияния. Он определил следующие компоненты эффективного лидера: структура задач, должность, складывающиеся отношения между членами группы и лидером.

Экспериментальные исследования доказали, что критерием эффективного управления не может быть уровень ситуативного контроля.

Данное обстоятельство позволило сделать вывод о том, что критерии эффективного управления можно выразить в следующей формуле [4]:

эффективное управление = эффективный руководитель

В 80-х годах сформировалась концепция «управленческой решетки», которую разработали американские психологи Роберт Блейком и Джейн Мутон [5]. В основе данной концепции лежит измерение любой управленческой деятельности двумя «мерами» – заботой о людях (вниманием к человеку) и вниманием к производству. Они доказали, что в качестве признака эффективного управления можно считать следующую формулу:

эффективное управление = внимание к производству + внимание к человеку.

По мнению американских авторов, руководитель должен обладать лидерскими качествами, инициативностью, решительностью, рассудительностью, независимостью, умением делегировать власть, коммуникабельностью, чувствительностью, способностью к размышлениям, умению рисковать, стрессоустойчивостью, настойчивостью, развитым воображением.

В отечественной психологии исследования по данным вопросам берут свое начало с 70-х годов. В трудах С.Н. Архангельского, А.К. Гастева, Б.М. Теплова, К.К. Платонова, Н.Д.

Левитова, Б.Ф. Ломова, А.И. Китова, Д.Н. Завалишиной, А.Л. Журавлева и др. можно найти идеи о способах рационального эффективного управления [1, с. 94–96].

Из вышеприведенных трудов есть некоторые работы, в которых речь идет о личности руководителя. На основе анализа концепций личности руководителя было обнаружено множество различных подходов по разработке теоретической модели развития личности и эффективной управленческой деятельности руководителя.

Итак, в основе коллекционного подхода лежит суждение о том, что руководителю необходимо обязательно владеть особыми личностными качествами, которые позволят увеличить эффективность управленческой деятельности (Ф. Генон, О.В. Горлов, А.Л. Журавлев, А.И. Китов, Г.А. Нефедов и А.М. Омаров).

К специальному изучению были отнесены вопросы эффективного руководства коммуникативными качествами личности руководителя, которые напрямую оказывают влияние на производственные и социально-психологические показатели коммуникативной уравновешенности [7, с. 57].

Конкурентный подход, рассматриваемый в трудах Э.С. Чугуновой [4]. Она пишет об имеющихся у руководителя особых, личностных свойствах или определенном уровне развития общих свойств, которые могут отличать их от других людей. Как указывает автор данного подхода, для того, чтобы эти личностные свойства выявить, необходимо сравнить две группы: одна из них – это руководители, а другая – те, кого не относят к таковым.

Парциальный подход рассматривается в трудах А.М. Омарова [10]. Автор предполагает, что коррекция личностных способов ориентации происходит в социуме. Для формирования личности руководителя необходима отработка отдельных операций и действий, которые будут включены в управленческую деятельность, с учетом осуществления психокоррекции системы отношений.

Инженерно-психологический подход представлен в трудах Б.Ф. Ломова, А.И. Галактионова, Г.М. Зараковского, А.А. Крылова и А.В. Филиппова [4]. В его основе лежит анализ системы управления, а также изучение руководителя в качестве лица, принимающего ответственные решения.

Автором рефлексивно-ценностного подхода является Ю.Д. Красовский [4]. В своих трудах он изучает личность руководителя через призму формирования рефлексивно-ценностной концепции управления. Способность руководителя интегрироваться проявляется в формировании, осмыслении и самокоррекции его концепции управления (А.И. Китов, 1984; С.М. Белозеров, 1986; В.В. Скворцов, 1987) [4].

Социально-психологический подход предусматривает разработку и эмпирическое обоснование различных моделей личности руководителя организации (Р.Б. Гительмахер, А.Л. Журавлев, Д.П. Кайдалов, А.И. Китов, А.Г. Ковалев, Б.Б. Коссов, И.С. Мангутов, Б.Д. Парыгин, В.Ф. Рубахин, Е.И. Суименко, Л.И. Уманский, А.В. Филиппов и др.), организаторский потенциал и направленность руководителя (Ю.Н. Емельянов, Т.А. Загрузина, З.К. Шаукенова и др.), изучение влияния личности руководителя на эффективность управленческой деятельности (О.М. Заленина, Л.Д. Кудряшова, В.С. Лазарев и др.) [4].

Функциональный подход был реализован в исследовании деятельности начальников цехов производственных организаций и мастеров. А.Л. Журавлев отмечает, что личность руководителя необходимо изучать с учетом следующих методологических оснований:

- 1) исходя из структурно-функциональной организацией ее деятельности, предъявляющей некоторые требования к личности руководителя;
- 2) Содержание личности руководителя необходимо изучать в целостной структуре личности с позиции совокупности взаимосвязанных подструктур.

Имиджевый подход рассматривается в трудах Г.Г. Почепцова [12], О.А. Феофанова, А.Ю.

Панасюк, А.С. Ольшевского, Д.В. Ульяновского, Е.Б. Перелыгиной [11], В.Ф. Маценко [8]. Он предусматривает изучение индивидуально-личностных качеств, а также разработку технологии формирования имиджа руководителя, который будет соответствовать сознательным и бессознательным потребностям различных социальных групп. Авторы данного подхода выделяют базовые индивидуально-личностные качества личности, которыми должен обладать руководитель: доброта, щедрость, сила, властность, справедливость. В качестве ключевого недостатка имиджевого подхода выступает создание образа идеального руководителя лишь с позиции внешних данных.

Интегративный подход рассматривается в трудах Р.Х. Шакурова, Л.Д. Кудряшовой, Е.В. Егоровой, А.А. Чечулина, С.В. Кошелевой [3]. Он предполагает диагностику глубинных психологических механизмов, которые интегрируют как личность руководителя, так и его деятельность.

Таким образом, анализ зарубежных исследований показал, что теория черт, поведенческая и ситуативная теории явились первыми попытками в изучении личностных качеств руководителя. Указанные подходы не смогли в полном объеме отразить все особенности и закономерности деятельности руководителя. Обобщая классические теории лидерства, можно отметить не полный учет факторов, которые способны оказывать влияние на личность руководителя. С этих позиций, ситуативный подход стал наиболее продуктивным. Он смог объединить в себе достоинства теории черт с учетом важнейших факторов, влияющих на личность управленца. Данный подход указал дальнейший путь развития психологии в сфере управления – объединение нескольких теорий, изучающих отдельные факторы, в единую концепцию.

При анализе опыта российских ученых в исследуемом вопросе, отметим, что у них отсутствует единство в определении компонентов многоуровневой структуры личности руководителя. На современном этапе изучения личности руководителя наблюдается переход от описательных моделей к интегральным, а именно: на смену отрывочным, не системным знаниям приходят концепции личности обобщающего характера с наиболее последовательным описанием управленческого развития и необходимостью поиска объединяющей основы структуры личности руководителя.

Список литературы:

1. Авдейчев А.А., Резинкина Ю.С. Особенности личности руководителя и эффективность его профессиональной деятельности // Прикладная психология. – 2000. – № 6. – С. 94-96
2. Бестемьянов П.Ф., Ваныпин А.Е., М.В. Катков Оценка уровня сигналов в рельсовых линиях на основе энергетического спектра и дискретного преобразования Хартли // Электротехника. – 2018. – № 9. – С. 2-7
3. Агапов В.С. Проблемы личности руководителя // Вестник университета (ГУУ). – 2001. – № 1.
4. Бондаренко М. А. Личность руководителя в отечественной психологии // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2010. №11-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnost-rukovoditelya-v-otechestvennoy-psihologii> (дата обращения: 18.07.2024).
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – Москва.: Изд-во МГУ, 2001. – С. 421.
6. Занковский А.Н. Организационная психология: учеб. пособие для вузов по специальности. – М.: Флинта: МПСИ, 2000. – 648 с.
7. Кибатов А.Я. Управление персоналом: Энциклопедический словарь. – Москва.: ИНФРА, 1998. – 453 с.
8. Кирюнин А.Е. Имидж региона. – М.: Книжный дом «Университет», 2000. – 144 с.

9. Москвитин Г.И., Козырев В.А., Платонова Е.Д. История управленческой мысли (Теория менеджмента): учеб. пособие. – М.: Русайнс, 2021. – 199 с.
10. Омаров А.М. Предприимчивость руководителя. – Москва, 1990.
11. Перелыгина Е.Б. Механизмы функционирования имиджа как феномена интерсубъектного взаимодействия. – М.: Дело, 2003. – 204 с.
12. Поцепцов Г.Г. Имеджелогия. – Москва.: Рефл-бук, Ваклер, 2001. – 185 с.
13. Руденский Е.В. Основы психотехнологии общения менеджера: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭ и У, 1997. – 180 с., С. 115.
14. Bird C. Social Psychology. N. Y. : Appleton-Century, 1940. 220 p.
15. Fielder F.E. A Theory of Leadership. McGraw - Hill. 1967. 222 p.