

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Хуажева Зара Бислановна

студент, Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, РФ, г. Краснодар

Зырянова Ольга Георгиевна

научный руководитель, доц., Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, РФ, г. Краснодар

В течение многих десятилетий ученые и исследователи в психологии пытались выявить группу точных характеристик и качеств личности, по которым будет возможно определить, какой из работников станет руководителей успешным, а его деятельность эффективной.

Поскольку все еще не существует единого мнения по этому вопросу, он является актуальным. Более того, в современном мире информационных технологий, в котором знания и информация выходят на первый план, оттеснив промышленность и капитал, наличие профессиограммы, позволяющей почти со стопроцентной гарантией выявить перспективного руководителя из общей массы, значительно упростило бы жизнь многим крупным и более мелких компаний. Она стала бы своего рода Библией на рабочем столе менеджера высшего звена, поскольку давала бы возможность выбрать ограниченный круг лиц и инвестировать в него – долгосрочная перспектива развития во всей ее красе.

Итак, существует множество подходов к определению портрета успешного руководителя. Шепель В.М. создал профессиограмму, имеющую две группы характеристик [3]. Первая группа – базовые качества, так называемая формула «3 Д» – доступность, доброжелательность и добропорядочность. Отсутствие этих качеств ставит крест на его карьере «организатора и патроната социальной структуры». То есть чем ярче обозначена эта базовая составляющая, тем более привлекательным является их обладатель в глазах окружающих.

Вторая группа состоит из трех блоков качеств руководителя.

Первый блок – общие качества, такие как незаурядный интеллект, развитая интуиция, обширные знания, достаточный жизненный и профессиональный опыт.

Второй блок – конкретные качества личности: здоровье, мировоззрение, научно-деловая компетентность, организаторские способности, а также привлекательный имидж. Каждая из перечисленных характеристик может быть детализирована и рассмотрена более пристально, ведь она существенно влияет на эффективность деятельности руководителя.

И, наконец, третий блок – специфические качества: коммуникабельность, эмпатичность, стрессоустойчивость, тактичность. Специфические качества – это своего рода технологические качества. Их наличие и степень развитости позволяют руководителю наилучшим образом проявить свои общие и конкретные качества.

Однако стоит заметить, что многие руководители если и соглашаются с требованиями, предъявляемыми по первым двум блокам, то третий блок они часто не признают или недооценивают его важность.

Таким образом, совокупность интеллектуальных, нравственных и личностных и деловых

качеств и создает неповторимый имидж руководителя, эффект его личного обаяния.

Другая профессиограмма руководителя – профессиограмма, созданная Л.В. Фаткиным [2]. В ее основе – системно-факторный подход. Главная идея в том, что не существует общего фактора – единой организаторской способности, которая предопределяет успешность руководителя. Поэтому в каждой конкретной ситуации приходится искать какие-то разрозненные качества, способности, черты личности, которые позволят менеджеру эффективно осуществлять свою деятельность.

Леонид Фаткин сформулировал пять интегральных факторов, которые в свою очередь объединяют ряд дифференциальных качеств.

1. Адаптационная мобильность, означающая способность индивида за короткий период найти свое место в коллективе, организации, ситуации.
2. Эмоциональное и деловое лидерство.
3. Способность к интеграции социальных функций. Говоря простым языком, руководитель должен быть и мамочкой, и нянечкой, и воспитателем. Другими словами, он должен сочетать в себе различные социальные роли в коллективе. Например, он может быть формальным и неформальным лидером в группе и при этом выполнять роль администратора.
4. Контактность – способность к установлению позитивных социальных связей, которая предполагает умение располагать людей к себе, способность выслушивать и убеждать, устанавливать деловые связи, быть открытым для общения и проявлять желание быть задействованным в процессах коммуникации.
5. Стрессоустойчивость интеллектуальная, эмоциональная и волевая. Управленческая деятельность отличается напряженным творчеством в процессах принятия решений для устранения возникающих проблем и регулярным воздействием на человеческую психику. Перенапряжение и последующий стресс негативно сказываются как на здоровье самого человека, так и на эффективности его деятельности.

Таким образом, Фаткин Л.В. выделил интегральные факторы, связанные в первую очередь с качествами личности, носящими социальную направленность. Умение налаживать контакты, располагать к себе людей и умение находить свое место в любой организации являются предпочтительными в создании портрета эффективного руководителя.

Существует еще одна профессиограмма, схожая с вышеописанными. Так, Урбанович А.А., «рисую» портрет успешного руководителя, наделяет его следующими качествами [2]:

- умение воспринимать общие нужды и проблемы управляемого коллектива;
- наличие организаторских способностей, т.е. он должен уметь формулировать задачи, планировать совместную работу членов коллектива с учетом возможностей и интересов каждого, вовлекать людей в выполнение необходимых дел и т.д.;
- чуткость и проницательность, доверие к людям, т.е. руководитель стремится стать не только формальным, но и эмоциональным лидером группы;
- представительские склонности: он является своего рода выразителем общих для коллектива позиций его членов, способен улавливать и выражать общее мнение и представлять его перед вышестоящим руководством;
- оптимизм: позитивное отношение к окружающему руководителя вызывает у людей веру в свои силы. Более того, оптимистический настрой позволяет быстрее и эффективнее решать существующие проблемы и достигать поставленные цели и задачи.
- интеллект, который должен быть выше среднего, но не на уровне гениальности. Руководитель должен уметь решать сложные и зачастую абстрактные проблемы, при этом он

должен хорошо ориентироваться во различных социальных процессах, протекающих в обществе. Поэтому говоря об интеллекте, важно подчеркнуть развитость не только так называемого математического интеллекта, но и социального.

Важнейшим качеством руководителя, является его личная и социальная ответственность. Сформулированная в Европе в конце 60-х годов XX века концепция социальной ответственности менеджмента перед обществом обрела на современном этапе в России особую актуальность. Ответственность менеджмента организации обусловлена ответственностью каждого руководителя, в связи с чем, данная проблема может быть рассмотрена в ее личностном аспекте и затронуть психологию ответственности личности. Перспективность такого аспекта рассмотрения проблемы, на наш взгляд, обусловлена возможностью рассматривать ответственность не только как способность следовать внешним требованиям, но и как ресурс личности менеджера в профессиональной деятельности [1].

С момента создания этих подходов к определению портрета успешного и эффективного руководителя прошло достаточное количество времени, чтобы некоторые характеристики изменились. Так, на данный момент известные в мире рекрутинговые компании, занимающиеся подборкой топ-менеджеров, выделяют семь качеств хорошего руководителя:

- лидерские задатки. Это качество является необходимым для руководителей высшего звена, поскольку оно позволяет вести за собой людей, вдохновлять на совершение «подвигов», что, безусловно, положительно сказывается на работе организации;
- стратегическое мышление и руководство. Хороший управленец выстраивает план деятельности на годы вперед, создавать свою стратегию развития. Более того, он должен четко осознавать не только сами цели организации, но и то, как их добиться;
- технические и технологические навыки. Руководитель должен быть профессионалом своего дела, а также знать существующие и создаваемые технологии для использования их в своей компании;
- умение выстраивать отношения и создавать свою команду. Руководитель должен знать, какая команда ему нужна, и уметь подбирать нужные кадры в соответствии с необходимыми навыками, умениями и качествами. Он ориентируется не на свои интересы, а на развитие самого коллектива, ведь в одиночку никто не выигрывает;
- управление изменениями. Определяется как способность жить в текущем и переходном состоянии. Руководитель обязан быть «агентом перемен», настроен на постоянные усовершенствования, выстраивания связей, налаживание процессов и систем, совершенствование коммерческих отношений и т.д.;
- честность. Репутация человека, который всегда соблюдает этические нормы, ценится очень и очень высоко. Если раньше на этом не делалось такого акцента, то на сегодняшний день репутация – это все.

Таким образом, портрет эффективного руководителя не определяется четким набором качеств и характеристик личности. Оно изменчиво, и зависит не только от сферы деятельности, но и внешних обстоятельств.

Список литературы:

1. Зырянова О.Г. Ответственность в менеджменте: психологический аспект проблемы//Современные тенденции развития экономики и управления: проблемы и решения. – Материалы международной научно-практической конференции. 2016. С. 279-284.
2. Луговский В.А., Сурженко Л.В., Чурянина Д.А. Социология и психология управления. – Краснодар: КубГАУ, 2016, – С. 101-104.

3. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология для менеджеров – [Электронный ресурс] // Rulit.me: электронная библиотека, 2013. URL: <https://m.vk.com/away> (дата обращения: 21.05.2017 г.).