

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ САМОМЕНЕДЖМЕНТА

Постановка проблемы. Современная эпоха требует принципиальных изменений практически во всех сферах жизнедеятельности и деятельности каждого человека. Общественно-экономические отношения, подходы, методы, технологии решения жизненных проблем, которые создавались на протяжении десятилетий, устарели и больше не отвечают требованиям времени, целям нового общества и человека. Человек, который оказался вне привычного ритма жизни, сталкивается перед необходимостью по-новому видеть, слышать и чувствовать действительность, анализировать трудности, которые появляются при реализации потребностей, норм и делать соответствующие выводы.

Однако компетентность, приобретенная в процессе ознакомления со специальной литературой, отражающей опыт предшественников, без знания научных основ функционирования человеческого организма, человека как индивида, субъекта, личности, индивидуальности, механизмов самоорганизации и саморегуляции, технологий самоуправления и навыков их использования, обречена на полупрофессионализм, полуэффективность, полууспех. Для того чтобы быть компетентным в своей профессии, менеджер должен четко понимать этапы становления личности руководителя. К сожалению ни в психологии ни в менеджменте пока нет единого мнения о понятии личности руководителя. В настоящее время имеется большое количество исследований, которые касаются социально-биографических данных руководителей.

Анализ последних исследований и публикаций. Одна из основных проблем самоменеджмента, которой уделяется особое внимание – это проблема личности. На данный момент существует множество теорий личности, которые разрабатывались психологами разных стран мира, среди них: А.Маслоу, З.Фрейд, К.Юнг, К.Роджерс, В.А.Петровский, С.Л.Рубинштейн, А.Н. Леонтьев Б.М.Теплов, Л.С. Выготский, В.А.Ядов, Е.В. Шорохова и многие другие [1,2]. Большинство психологов определяет личность, как субъект социальных отношений и сознательной деятельности [3]. Одна из форм проявления направленности личности – особенности ее поведения в той или иной сфере жизнедеятельности. В данной работе мы будем рассматривать управленческую направленность личности. Проблему личности руководителя исследовали ряд ученых, среди них: А. Файоль, М.Вебер, Ф.Абрамс, Д.Коттер, В.Л.Маришук, Э.С.Чугунова, Ю.Д.Красовский, Е.Г.Молл, В.Ф.Рубахин, Л.И.Уманский и многие другие [3].

Формулировка задания исследования. Основная цель статьи - анализ социально-биографических характеристик личности руководителя, являющийся составной частью проблемы повышения эффективности управления предприятием.

Изложение основного материала. Наиболее распространенной в научной литературе является классификация, предложенная американским психологом. М. Шоу [4]. Он выделил 3 основных группы характеристик:

- биографические характеристики
- способности
- личностные качества

К биографическим характеристикам относят: возраст, пол, образование и социальный статус. Возраст обычно связывают с накоплением профессионального опыта, что влияет на качество управления (принятие решений, общение с персоналом и т.д.), прослеживается связь между возрастом и занимаемой должностью (обычно наиболее высшие посты занимают руководители зрелого возраста). В большинстве случаев пропорционально возрасту происходит карьерное продвижение персонала.

Исследуя влияние возраста на деятельность руководителя, необходимо помнить, что возраст в психологии это не только временная характеристика индивидуального развития, но и определенная качественно своеобразная ступень развития, обуславливаемая закономерностями формирования организма, условиями жизни, обучения и воспитания. Говоря о возрасте руководителя мы имеем в виду как раз не временные характеристики, а социально-психологические. Социальный возраст прежде всего влияет на управленческую деятельность - социально зрелым человек может быть как в молодом, так и в пожилом возрасте.

Изучая возраст, можно сказать, что на данный момент не доказано прямое влияние возраста на успешную деятельность руководителя. Но возрастной фактор важен для ее выполнения.

Следующей наиболее весомой характеристикой является пол. На данный момент трудно определить, кто более эффективен в управлении: мужчина или женщина. Пол, как и возраст, можно рассматривать с психологической и биологической точек зрения. В современном мире уже можно говорить о противостоянии мужчин и женщин в деловой сфере. А. В. Карпов пишет, что основной вывод, сделанный из сравнительного анализа качества управления предприятием на основании гендерных различий состоит в следующем: для руководителей-мужчин характерно лучшее решение одних задач управления, а для женщин – других. Он утверждает, что мужчины руководители все же имеют преимущество перед женщинами, поскольку некоторые личностные качества являются «сцепленными с мужским полом» [5].

В экономически развитых странах процент женщин-руководителей очень высок и наблюдается устойчивая тенденция к росту данного показателя. В Украине только начинается феминизации управленческой деятельности. По нашему мнению, только сейчас начался процесс уравнивания мужчин и женщин руководителей и только спустя несколько лет мы сможем выделить основные аспекты решения проблемы влияния половых различий в отечественной управленческой деятельности

Следующим фактором, оказывающим влияние на качество управления предприятием, выделяют социальный статус и образование. Особое влияние данных характеристик подчеркивают многие авторы (Л. Якокка, Р. Макнамара, А.Мориота.) [6]. Наличие образования – это одно из необходимых условий занять руководящий пост. Образование представляет собой уровень профессиональной подготовки, базу знаний и умение их применять в деятельности.

Социальный статус оказывает воздействие на успешность управленческой деятельности. Высокий социальный статус влияет на возможность быстрее продвигаться по служебной лестнице. И все же влияние данного фактора весьма неоднозначно: многие выдающиеся руководители начинали свои карьеры с самых низших уровней управления и некоторые наследники крупных фирм приводили их к банкротству.

Из всех выше перечисленных факторов наибольшее влияние на управленческую деятельность оказывает образование. Влияние остальных факторов неоднозначно и не до конца изучено в психологической и экономической литературе.

Рассмотрим следующую группу характеристик – способности. Способности – это индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной продуктивной деятельности [7]. Выделяют общие и специальные способности. Специальные способности – это способности к какому-либо виду деятельности. Специальные способности связаны с успешной управленческой деятельностью прямой зависимостью. Чем выше уровень их развития, тем выше и показатели эффективности деятельности. Общие способности - это такие способности, которые определяют успешность выполнения не одной, а многих видов деятельности. К общим способностям относится интеллект. Большинство ученых определяют интеллект как понимание, познание, в широком смысле - совокупность всех познавательных функций человека и восприятия до мышления и воображения. К числу общих

способностей, значимо влияющих на успешность управленческой деятельности, относятся обучаемость, активность, саморегуляция. Следующая характеристика – личностные качества. Эта характеристика оказывает огромное влияние на поведение руководителя. В ряде работ представлены наборы качеств руководителя, важных для успеха его управленческой деятельности, автором сделана попытка систематизировать взгляды различных ученых на проблему влияния личностных характеристик руководителя в управленческой деятельности.

Таблиця 1

Сравнительная характеристика структуризации личностных качеств руководителя

Источник информации	Основные личностные качества руководителя, влияющие на эффективность управленческой деятельности
Веснин В.Р. [8]	<ul style="list-style-type: none"> - высокие моральные стандарты; - физическое и психологическое здоровье; - отзывчивость, заботливость; - оптимизм, уверенность в себе.
Бойдел Т. [9]	<ul style="list-style-type: none"> - моральные качества (принципиальность, честность, трудолюбие, самокритичность.) -волевые качества (работоспособность, энергичность, выдержанность, настойчивость.) - деловые качества и организаторские способности (самостоятельность, самоконтроль, целеустремленность, инициативность, новаторство, исполнительность, грамотная работа с кадрами.) - профессиональные знания.
Кричевский Р.Л. [9]	<ul style="list-style-type: none"> - умение создавать результаты; - желание и способность нести ответственность за порученное задание и принимать рискованные решения; - готовность начинать процессы изменений , управлять ими и использовать в интересах организации; - готовность использовать открытый способ управления, приветствующий сотрудничество; - искусство принимать быстрые решения; - способность сосредотачиваться на настоящем и будущем; - способность видеть изменения, происходящие как внутри организации; - готовность к близким социальным взаимоотношениям; - творческий подход к работе; - постоянное самосовершенствование и хорошая психическая и физическая форма; -умение правильно использовать свое время; - готовность к мотивированию себя и персонала; -готовность к политическому руководству; - международный кругозор
Стогдил Р. [9]	<ul style="list-style-type: none"> - доминантность; - уверенность в себе; - эмоциональная уравновешенность; - стрессоустойчивость; - креативность; - стремление к достижению; - предприимчивость; - ответственность; - надежность в выполнении задания; - независимость; - коммуникабельность.

Наиболее распространенной в научной литературе по нашему мнению наиболее полной являются личностные качества, предложенные Р. Стогдиллом.

Доминантность – черта личности, которая выражается в стремлении руководителя влиять на подчиненных. Эту черту называют еще чертой лидера, она чрезвычайно важна в управленческой деятельности. Лидерство руководителя в настоящий момент используется для достижения наиболее полного и эффективного использования всех имеющихся ресурсов подчиненных.

Следующая черта – уверенность в себе. Как пишет А. В. Карпов, уверенность руководителя оказывает позитивное влияние на управленческую деятельность по двум направлениям. Во-первых, она является стабилизатором личных усилий – индивидуальной деятельности руководителя, придавая ей своеобразный стержень и препятствуя внешним воздействиям. Во-вторых, подчиненные как правило, очень хорошо чувствуют состояние руководителя. В силу механизмов идентификации, переноса, эмпатии они воспроизводят поведенческие установки руководителя в своей деятельности.

Одной из наиболее весомых личностных характеристик является эмоциональная уравновешенность. Руководитель должен контролировать свои эмоции, неконтролируемые эмоции неблагоприятно влияют на психологический климат в коллективе. Эмоциональная неуравновешенность может снижать уверенность человека в своих силах. Постоянное подавление эмоций, их сдерживание в рабочей обстановке может обернуться рядом неприятных последствий – невротизмом, психическими заболеваниями, поэтому руководителю необходимо найти способы релаксации, снятия нервного напряжения. В ряде японских компаний, таких как Toyota, при внедрении системы «бережливого производства», был проведен эксперимент, в рамках которого работники находились в специальных комнатах для релаксации 15 минут через каждые 45 минут работы. Уровень заболеваемости и психологических расстройств упал в несколько раз [10].

Стрессоустойчивость – это способность сохранять высокие показатели психического функционирования и деятельности при возрастающих стрессовых нагрузках. Руководитель, обладающий данной чертой, может не только сохранять, но и увеличивать эффективность своей деятельности.

Креативность – уровень творческой одаренности, способности к творчеству, составляющей относительно устойчивую характеристику личности. Применительно к управленческой деятельности, креативность может рассматриваться с точки зрения способности руководителя видеть элементы новизны и творчества.

Одной из очень важных характеристик является стремление к достижениям и предприимчивость, которая идентична с главной потребностью человека – потребностью в самореализации. Данная характеристика является одной из движущих сил управленческой деятельности.

Ответственность и надежность в выполнении задания является следующей чертой, определенной Стогдиллом Р. Ответственность понимается, как форма саморегуляции и самодетерминации, выражающаяся в осознании себя как причины совершаемых поступков и их последствий и в осознании и контроле своей способности выступать причиной изменений в окружающем мире и в собственной жизни. Надежность понимается под способностью добиваться таких результатов деятельности и так строить ее, чтобы обеспечить реализацию принятых на себя обязательств. В современном менеджменте эти качества личности очень важны. Они тесно связаны с репутацией руководителя и фирмы в целом.

Независимость – это готовность руководителя самостоятельно принимать решения и нести ответственность за них. Каждый руководитель должен иметь устойчивые внутренние ресурсы, которые не будут давать возможность личности изменять своим мнениям и интересам под воздействием других точек зрения.

Коммуникабельность - умение налаживать контакты, способность к конструктивному и взаимообогащающему общению с другими людьми. Коммуникабельность является одним из определяющих навыков успешного социального взаимодействия, затрагивающим как профессиональные, так и личные отношения. Коммуникабельность является одним из важнейших личных качеств в профессиях, предусматривающих активное общение с другими людьми, такими как, например, менеджер по продажам, менеджер по связям с общественностью, менеджер по персоналу. Коммуникабельность - это общение ради достижения цели. Общительность очень важна в руководящей деятельности, т.к. три четверти своего времени руководитель проводит именно общаясь с другими людьми.

Выводы. Появление большого количества литературы с рекомендациями и советами, как преуспеть в жизни, в бизнесе, - это обратная реакция общества на потребности человека, оказавшегося в сложной ситуации, требующей пересмотра жизненных целей и энергичных действий по овладению инновационными технологиями и воплощение их в практику.

Успех руководителя обеспечивают преимущественно специальные знания. Они позволяют использовать в реальной деятельности человека знания законов жизни, осмысливать сложные процессы, происходящие под влиянием внутреннего и внешнего мира. Однако, на появление специализированных знаний, а также на эффективность и успешность управленческой деятельности наибольшее влияние оказывают личные качества, биография, приобретенные или развитые способности, которым особое внимание уделяется в самоменеджменте. Следует отметить, что в период кризиса и стагнации экономики личные качества менеджера выходят на первое место при управлении предприятием. Диспропорции между спросом и предложением на рынке труда кризис менеджеров требуют дальнейшего исследования проблемы социально-биографических характеристик личности.

Аннотация

Рассмотрены общие и специальные знания руководителя в системе самоменеджмента. Проанализированы основные биографические характеристики личности руководителя, влияющие на повышение эффективности деятельности предприятия. Выявлены способности и их разновидности, оказывающие влияние на работу руководителя. На основании изучения научной литературы, проведена сравнительная характеристика и структуризация личностных качеств руководителя.

Ключевые слова: Личность, руководитель, биографические характеристики, способности, личностные качества, самоменеджмент.

Анотація

Розглянуто загальні та спеціальні знання керівника в системі самоменеджменту. Проаналізовано основні біографічні характеристики особистості керівника, що впливають на підвищення ефективності діяльності підприємства. Виявлено здібності та їх різновиди, що впливають на роботу керівника. На підставі вивчення наукової літератури, проведена порівняльна характеристика і структуризація особистісних якостей керівника.

Ключові слова: Особистість, керівник, біографічні характеристики, здібності, особистісні якості, самоменеджмент.

Annotation

General and special knowledge of a manager in the system of self-management is considered. The main biographic characteristics of a manager's personality, which influence the improvement of the effectiveness in the work of an enterprise, are analyzed. The abilities which

influence the work of a manager and their types are defined. Due to the analysis of scientific literature the comparative characteristics and structuring of personal qualities of a manager was made.

Keywords: Personality, manager, biographic characteristics, abilities, personal qualities, self-management

Список использованных источников:

1. Батаршев А.В. Психология индивидуальных различий: От темперамента - к характеру и типологии личности. - М.: Владос, 2001. - 255 с.
2. Батаршев А.В. Психология личности и общения. - М.: Владос, 2004. - 246 с.
3. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2003. - 352 с.
4. Мильнер Б.З. Теория организации. М.: ИНФРА-М, 1999.- 336 с.
5. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учеб.пособие. М.: Гардарики, 2003.-584с.
6. Психология человека от рождения до смерти. СПб: Прайм ЕВРОЗНАК, 2003. - 656 с.
7. Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь. М.: 2003 - 672 с
8. Веснин В.Р. Основы менеджмента. М.: ООО «Т.Д.Элит-2000», 2003.-560с
9. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. М.: Смысл, 2010. - 359 с.
10. Вумек Дж., Джонс Д. Бережливое производство: как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании / Пер. с англ.– М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 473 с.