

МОДЕЛЬ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Аннотация. Проанализированы существующие подходы к определению личностных качеств руководителей, разработана систематизированная модель личностных качеств современного руководителя.

Анотація. Проаналізовано існуючі підходи до визначення особистісних якостей керівників, розроблено систематизовану модель особистісних якостей сучасного керівника.

Annotation. The existing approaches to determining personal qualities of executives were analyzed, systematized personal qualities' model of a modern executive was developed.

Ключевые слова: руководитель, личностные качества руководителя, интеллект, эмоциональный интеллект, отличительные лидерские качества.

Постоянное формирование новых социальных и рыночных структур, быстрое изменение конъюнктур рынков, глобализация и информатизация бизнес-процессов на современном этапе развития общества создали необходимость в руководителях нового типа, способных эффективно управлять организацией в условиях динамичной конкуренции и экономической неопределенности. Поэтому современному руководителю для эффективной работы необходимо обладать высоким уровнем развития деловых способностей, набором взаимно дополняющих друг друга профессиональных, личностных качеств и их противоположностей.

Проблема определения оптимального набора профессиональных и личностных качеств рассматривалась в трудах ученых: К. Ковальски, Д. Кенджеми, П. Друкера, Розановой В. А. и многих других. Все вышеперечисленные ученые исследовали целостные модели личностных качеств руководителя, рассматривая и предлагая широкий спектр профессионально-деловых характеристик, необходимых лидерам организаций для успешной и эффективной работы. Несмотря на это, сугубо личностные качества не были рассмотрены в полной мере, что и обусловило актуальность данной работы.

Цель данного исследования заключается в определении основных, а также отличительных личностных качеств, которыми должен обладать руководитель.

По мнению автора, суть руководства состоит в мотивации людей на максимальную реализацию их потенциала при достижении определенных целей и задач. То есть первоочередным вектором эффективного управления организацией является идентификация определенных задач, которые диктует экономическая необходимость в определенный период времени. Основные функции высшего руководства организации состоят в формулировке ее миссии, ценностей, политики, основных стандартов деятельности, структуры и системы управления, представительство на переговорах с государственными органами и главными контрагентами.

Авторитетный американский ученый П. Друкер выделил 7 основных задач, которые должны стоять перед руководителем настоящего и ближайшего будущего [1, с. 376–377]:

- управление на основе поставленных целей;
- готовность рисковать, вычислять риски, выбирать наиболее предпочтительные варианты риска, научиться контролировать последующий ход событий, если эти события перестанут соответствовать его ожиданиям;
- умение принимать стратегические решения;
- должен создать единую команду, каждый член которой умеет измерять и оценивать эффективность и результаты своей собственной работы в зависимости от общих целей;
- должен научиться излагать информацию быстро и четко. Он должен мотивировать людей, то есть он должен добиваться ответственного участия со стороны других менеджеров, специалистов, профессионалов и всех остальных работников своей организации;
- должен видеть весь свой бизнес в целом и интегрировать в него свои функции;
- учитывать мировые тенденции в принятии своих решений.

Но определить и выполнить данные задачи, которые диктует современная экономическая действительность, может только руководитель, обладающий определенным целостным набором личностных качеств.

В данном исследовании под личностными качествами следует понимать совокупность природных и приобретенных качеств характера, которые определяют отношение руководителя к себе, к делу и к окружающим его работникам. Важно отметить, что существуют как положительные, так и отрицательные качества руководителя. Так, последние препятствуют эффективной деятельности организации.

Розанова В. А. отмечает среди них такие [2, с. 376]: недостаточная сформированность у руководителя индивидуальной управленческой концепции, отсутствие креативности у руководителя, неумение управлять собой, неумение управлять группой, недоброжелательное отношение к персоналу, отсутствие стремления к личностному росту, неумение мотивировать персонал, применение неэффективного стиля руководства, ориентация на себя и на свои личные цели, недостаток творческого подхода к работе, наличие невротических и конфликтных тенденций.

Эффективным руководителем считается тот, который на этапе реализации той или иной управленческой

По мнению автора, положительные качества успешного руководителя целесообразно разделить на 3 группы: интеллект, эмоциональный интеллект и отличительные лидерские качества.

Интеллект:

умение связывать теоретические и практические аспекты экономической деятельности. Только гармоничное сочетание теоретических и практических знаний руководителя позволяет эффективно решать экономические задачи, стоящие перед бизнесом;

масштабное мышление. Прекрасно развитое индуктивное и дедуктивное мышление, умение находить в результатах частного анализа общие закономерности и в общих тенденциях частные идеи, применимые на уровне предприятия;

сочетание хорошо развитой интуиции с применением объективных логических взаимосвязей. В основе принятия решений руководителя должна лежать не только здравая логика, но и воображение и предшествующий профессиональный опыт;

последовательность мышления. Четкий, научно обоснованный алгоритм принятия решений способен минимизировать ошибки руководителя и упорядочить его управленческую деятельность;

реалистичность мышления. Руководитель должен объективно воспринимать явления и процессы окружающего мира;

применение правильного стиля руководства. Руководитель обязан подстраивать свой стиль руководства под объективно существующие цели и задачи организации, особенности экономической сферы функционирования предприятия;

разработка нескольких проблем одновременно. Для достижения конкурентного преимущества руководитель должен быть в состоянии оперативно и качественно работать в нескольких, необходимых организации направлениях;

способность к экстраполяции, то есть распространения результатов, полученных из наблюдений над одной частью некоторого явления, на другую его часть;

трезвая и объективная самооценка. Нужно уметь отличать уверенность в себе от самоуверенности, критично подходить к результатам своей работы и исправлять прошлые ошибки;

устойчивость в ситуациях неопределенности, то есть умение справляться с делом в ситуациях отсутствия необходимой информации и обратной связи [3].

Эмоциональный интеллект:

целеустремленность и настойчивость. Успешно действующие руководители при отсутствии ригидности и догматизма упорно выполняют задуманное, даже если их точка зрения оказывается непопулярной [3];

способность к сотрудничеству. Успешно выполняющие свои функции лидеры умеют подавлять свою враждебность и действовать эффективно, несмотря на нее. Им удается нивелировать свои неприязненные чувства. Такому руководителю свойственны умение разговаривать с людьми, такт, возможность общения на любом уровне [3];

инициативность и способность брать управления на себя. Успешный руководитель должен уметь идти на обдуманный риск;

высокое чувство ответственности как за результаты деятельности организации, так и за благосостояние своих сотрудников. Способность отвечать за свои поступки и действия, их последствия и обстоятельно анализировать возможный ход событий являются неотъемлемой необходимостью для руководителей высшего звена управления;

самодисциплина. Способность выполнять поставленные задачи вне зависимости от эмоций и чувств;

энергичность. Руководитель должен концентрировать все имеющиеся у него силы для достижения поставленной цели;

способность делать ставку на других. Успешно действующий руководитель охотно передает знания, дает советы, помогает росту других, не жалея на это время. Он всегда готов помочь профессиональному росту и развитию, продвижению других по служебной лестнице;

высокие этические нормы. Высокий уровень культуры, воспитания руководителя только улучшат его имидж, создадут позитивный микроклимат в коллективе;

сензитивность (эмпатия). Руководители высшего уровня восприимчивы к чувствам других. Им свойственна эмпатия (сопереживание). Они способны поставить себя на место другого и испытать его чувства. Достигающие успеха лидеры обладают своего рода личным радаром, дающим им возможность ощущать, что чувствуют и даже думают их коллеги [3];

эмоциональная сдержанность. Руководитель должен уметь скрывать свои негативные эмоции и мнение в конфликтных ситуациях.

Отличительные лидерские качества:

харизма, то есть это особое свойство, благодаря которому человека оценивают как одаренного особыми качествами и способного оказывать эффективное влияние на других;

генерация новых идей, мыслей. В условиях современной конкуренции и быстрой гонки технологии успешные руководители должны иметь способность предлагать оригинальные и уникальные проекты, продукты и услуги и быстро их материализовывать;

творческое мышление. Способность по-новому взглянуть на обыденные вещи и/или усовершенствовать их является неоспоримым преимуществом в арсенале любого руководителя;

независимость. Добивающиеся успеха руководители осознают границы своих возможностей, сотрудничают с другими, прислушиваются к ним, но когда дело доходит до принятия окончательного решения, они проявляют независимость. Приняв решение на основе всех имеющихся в их распоряжении фактов, они придерживаются его [3];

заинтересованность в росте организации, а не в собственной карьере. Настоящий лидер обязательно заинтересован в том, что он оставит после себя. Его самое сильное стремление – не к личной власти; ему не нужно, чтобы вся организация подгонялась под его вкусы. Уходя, он хочет оставить результат своей работы, а не унести все с собой [3];

идентификация себя с делом. Руководителей привлекает сам процесс достижения результата; они не стремятся быть всемогущими и всеведущими, не пытаются быть всюду одновременно, делать всю работу за других, не стараются казаться умеющими все. Их не привлекает власть как таковая, они скорее заинтересованы в

достижении цели. Они получают настоящее удовлетворение от успеха других, а не от собственного неограниченного могущества [3];

чувство юмора. Наибольшего успеха добиваются руководители, обладающие чувством юмора. Они способны видеть юмористическую сторону там, где другие видят только трагедию. Они не позволяют неудачам угнетать себя, способны найти в ситуации что-то забавное. Они легко находят разнообразные возможности. Сделав ошибку, они признают ее и готовы посмеяться над собой, а не вваливают вину на других [3];

цельность личного идеала. Лидер хорошо представляет себе, каков он, к чему стремится, как живет во всех смыслах слова. Он последователен и постоянно предпринимает усилия для того, чтобы его слово не расходилось с делом, чтобы соответствовать своему личному идеалу [3];

справедливость. Развитое чувство справедливости у руководителя должно стать одним из основных факторов во время принятия им решений, касающихся конфликтных вопросов в пределах своего коллектива работников.

Данный список личностных качеств не является исчерпывающим, но он отражает основные сферы личности руководителя, необходимые для эффективного управления организацией любого типа. Та или иная степень развития у руководителя отличительных лидерских качеств способна отделить просто успешного начальника от яркого, неповторимого лидера высокого уровня.

Таким образом, научным результатом данного исследования является разработка систематизированной модели личностных качеств руководителя, которая в отличие от существующих включает группу отличительных лидерских качеств.

Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является разработка методики рейтинговой оценки личностных характеристик руководителя.

Научн. рук. Бирюк С. А.

-
- Литература:** 1. Друкер П. Ф. Практика менеджмента / Друкер П. Ф. – СПб. : Изд. Вильямс, 2008. – 397 с.
2. Розанова В. А. Психология управления / Розанова В. А. – М. : Изд. Альфа-Пресс, 2008. – 384 с.
3. Молчанов И. Успешный руководитель: что он собой представляет? [Электронный ресурс] / И. Молчанов. – Режим доступа : <http://psyfactor.org/lider4.htm>.