

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ УПРАВЛЕНЦЕВ

ТУР ЕКАТЕРИНА МИХАЙЛОВНА

*Студентка 2 курса магистратуры, направления «Психология» НОЧУ ВО
«МФПУ «Синергия», Москва, Россия*

Email: madam.dudina1991@mail.ru

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются влияние личностных детерминант современного руководителя на его профессиональную успешность.

Ключевые слова: личностные детерминанты, личность руководителя, профессиональный уровень руководителя, профессиональная успешность руководителя.

PERSONAL DETERMINANTS OF PROFESSIONAL SUCCESS OF MANAGERS

EKATERINA TUR

*Student of the 2nd year of the master's degree, direction " Psychology " at "MFPU
"Synergy", Moscow, Russia*

Email: madam.dudina1991@mail.ru

ABSTRACT

The article examines the influence of personal determinants of a modern manager on his professional success.

Keywords: determinants, the personality of the manager, the professional level of the manager, the professional success of the manager.

Личностные детерминанты профессиональной успешности руководителя в современных исследованиях проблем управления (работы Г. Б. Морозовой, М. А. Пономарева, В. П. Пугачева и др.) рассматриваются как

организационное единство различных групп характеристик, которые составляют: психологические особенности и черты личности, способности (интеллектуальные, организаторские, коммуникативные,

научно-познавательные, конструктивные, рефлексивные и другие, приобретенные способности к управлению), биографические характеристики, физические характеристики [1].

Традиционно считается, что руководитель организации должен быть интеллектуалом и во многом его успешность его управления зависит от уровня развития его умственных способностей. Однако исследования, проведенные Е. Гизелли, позволили прийти к выводу об отсутствии прямой связи между уровнем интеллекта и эффективностью руководства. Наиболее эффективными по мнению Е. Гизелли оказываются руководители со средними интеллектуальными способностями [2].

Известным подтверждением этого вывода явились и результаты исследований Т. Коно, которые продемонстрировали, что студенты с высокими результатами в учебно-профессиональной деятельности, поступив на работу в японские корпорации, как правило, не становятся там менеджерами высокого уровня. Объясняется этот факт главным образом тем, что у вышеуказанных студентов наблюдается низкий уровень развития коммуникативных умений, умений организации взаимодействия на основе сотрудничества, умений инициировать и поддерживать коллективные действия в целом. Умение такого рода - одно из первейших условий деловой карьеры в Японии [3].

Ф. Фидлер и А. Лейстер также пришли к выводу о том, что влияние

интеллекта на управленческую деятельность и ее успешность не однозначно. В своих исследованиях они доказали, что данное влияние может быть обусловлено рядом факторов (мотивация, опыт, отношения с вышестоящим руководством), которые могут ослаблять положительные корреляции между данными показателями [4].

Высокое интеллектуальное развитие нередко сочетается с высоким уровнем рефлексии и индивидуализмом, отсутствием уверенности в себе, решительности и других качеств, необходимых для построения карьеры и успешного руководства. Отмечено также, что руководители с не особо высоким интеллектом, опасаясь за свой авторитет, а то и должность, могут оказывать давление на сотрудников, которых он считает более интеллектуальными, либо задерживать их карьерный рост. Именно поэтому необходимо учитывать не столько коэффициент интеллекта, а качества ума, которые достаточно сложно оценить с помощью имеющихся диагностических инструментов, а также различные факторы, опосредующие влияние интеллекта на управленческую деятельность.

Профессиональный уровень руководителя связан и с рядом других его важнейших качеств.

Так О. К. Морозова выделяет следующие необходимые характеристики руководителя: интеллект (способность к обучению и инновациям, креативность (творческая активность) и системность мышления, восприятие,

обработка и анализ больших объемов сложной информации, общая эрудиция); профессиональную компетентность (постоянное личностное и профессиональное развитие; организаторские и администраторские способности (планирование, организация, делегирование, контроль), позитивное мышление, адаптивность к новым ситуациям, эффективное решение проблем); личностные возможности (коммерческая и деловая ориентация, упорство, целеустремленность, результативность, надежность и ответственность, самостоятельность и инициативность, мотивация достижения успеха и способность, способность к принятию ответственных решений, стрессоустойчивость); коммуникативные способности (коммуникабельность, авторитетность, способность к убеждению и влиянию на собеседника и др. [5].

Р. Л. Кричевский предлагает следующий перечень необходимых руководителю качеств: доминантность; уверенность в себе; самообладание, эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость; креативность, или способность к творчеству; целенаправленность, стремление к достижению цели; предприимчивость; готовность к обоснованному риску; решительность, готовность брать на себя ответственность; надежность в отношениях с подчиненными руководством и клиентами; общительность, умение работать с

людьми; способность максимально использовать возможности сотрудников путем их правильной расстановки и мотивации.

Данный перечень дополняют и конкретизируют финские исследователи Т. Санталайнен, Э. Воутилайнен, П. Поренне и др., акцентируя внимание не столько на общих чертах личности, сколько на опосредованных обучением и практическим опытом способностях руководителей, к которым относят: результативность и желание много работать для достижения намеченных целей; 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, так и вне нее, и использовать их; готовность к близким социальным взаимоотношениям; готовность к общему руководству; творческий подход к своей работе; постоянное самосовершенствование и хорошая общая психическая и физическая форма; умение правильно использовать свое время; готовность к мотивированию себя и персонала; готовность работать во главе хорошо подготовленного, профессионального персонала; готовность к политическому руководству; международный

кругозор.

Успех в управленческой деятельности по мнению выдающихся руководителей в Европе показал, что пять из шести важнейших факторов успешности руководства тесно связаны с психологическими качествами личности, к ним относятся: желание и интерес человека заниматься управленческой деятельностью; умение работать с людьми (взаимодействовать, общаться, убеждать, оказывать влияние); гибкость, нестандартность, оригинальность мышления; оптимальное сочетание рискованности и ответственности в характере; прогностические способности, интуиция. В качестве шестого фактора были названы высокая профессиональная компетентность и специальная управленческая подготовка. Качествами, противопоставленными руководителю, были названы: повышенная чувствительность, высокая неуравновешенность, тревожность.

Результаты социологического исследования В. М. Шепеля, проводимые в России, позволило определить такие важные качества для руководителя, как профессионализм, общительность, справедливость, эрудиция, культура речи, благородство, умение преодолевать трудности. Также был составлен психологический портрет современного руководителя – это профессионал, эрудит, общительный человек, добросовестный работник. Исследование также подтвердило, что современный руководитель должен уметь располагать к себе

людей, правильно определять цели, находить пути их достижения.

Конечно, и это далеко не полный перечень качеств руководителя организации, их значительно больше. Но едва ли все руководители, даже вполне преуспевающие, обладают таким солидным набором качеств. А, как показывает практика важно не столько наличие у руководителя некоего набора личностных качеств, а их реальная значимость для типичных ситуаций по руководству образовательной организацией.

Необходимо учитывать и то обстоятельство, что профессиональная деятельность в развитии человека, в том числе управленческая, имеет двустороннюю детерминацию: с одной стороны, особенности личности оказывают существенное влияние на процесс и результаты профессиональной деятельности, с другой стороны, само формирование человека как личности в значительной степени происходит в ходе профессиональной деятельности и под ее влиянием. Профессиональная деятельность активизирует личность в целом, которая является продуктом и результатом деятельности. Поэтому для прогнозирования деятельности руководителя анализу и оценке должен подвергаться целый комплекс не только индивидуально-личностных, но и личностно-профессиональных характеристик специалиста. Следовательно, руководитель должен обладать качествами, которые определяются спецификой его деятельности, содержанием, условиями

осуществления, используемыми методами и средствами.

К особым качествам руководителя В. Франкл относит три группы позитивных смыслов ценностей:

1) ценности творчества, реализующиеся в труде человека, в котором идет выражение способностей и индивидуальных особенностей, принесение определенного личностного смысла в свою работу, что в свою очередь обеспечивает ее креативность и продуктивность;

2) ценности переживания, проявляющиеся в эмоциональной восприимчивости человека к различным явлениям окружающего; в эмпатии; в стремлении оказывать поддержку и помощь и способствующие развитию гуманистических ценностей личности и личностному росту.

3) ценности отношения связаны с реакцией человека на ограничение его возможностей, когда он оказывается во власти обстоятельств, которые не может изменить и определяются мерой состоятельности человека как личности, его отношением к своей судьбе, неудачам, ошибкам, позицией по отношению к ним.

Наличие ценностных ориентаций, по мнению В. Франкла, делает существование человека значимым и осмысленным. Понимание и принятие собственных ошибок является мощным психологическим стимулом обретения уверенности в себе, ведь отрефлексированные последствия ошибок – это уроки, которые преподнесла жизнь. Наоборот

чрезмерно критичное отношение к себе мешает человеку самовыражаться, реализовывать свой творческий потенциал, порождает неуверенность и тревожность.

Таким образом, индивидуально-психологические качества личности являются одним из факторов, определяющих особенности профессиональной деятельности руководителя образовательной организации. К таким качествам относят: характер, темперамент, общительность, отношение к своей личности, волевые свойства характера, мировоззрение, убеждения, целеустремленность, последовательность, способность преодолевать трудности, не терять бодрости в трудные минуты, самовоспитание, дисциплинированность, моральные принципы, способности, любознательность, пылливость, глубина мысли, гибкость и подвижность ума, логичность, доказательность, критичность мышления, решительность, целеустремленность, настойчивость, доминантность и др. Это далеко не полный перечень и как показал проведенный анализ различных исследований в области психологии управления и менеджмента. Однако несмотря на существование достаточно разнообразных перечней личностных качеств руководителей, все их можно объединить в пять основных групп: общечеловеческие качества; психофизиологические качества; деловые качества и организаторские способности; коммуникативные качества; профессиональная компетентность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Основы научных исследований / под ред. Б.И. Герасимова – М.: Форум, 2013.
2. Шкляр М. Ф. Основы научных исследований. – М.: Дашков и К, 2009.
3. Шуванов В. И. Социальная психология управления: Учебник для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.
4. Чемякина А. В. Личностные качества как детерминанты эффективности управленческой деятельности / А. В. Чемякина //Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки: научный журнал. – Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2013– № 4. – С. 127-132.
5. Понарина Н.Н. Современный человек перед проблемами глобализации // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2010. – № 4. – С. 29-35.

REFERENCES

1. Fundamentals of scientific research / ed. by B. I. Gerasimov – M.: Forum, 2013.
2. Shklyar, M. F. Fundamentals of scientific research. – M.: Dashkov I K publ., 2009.
3. 3. Suvanov V. I. Social psychology of management: Textbook for University students. – M.: YUNITI-DANA, 2013.
4. Chemyakina A. V. Personality as determinants of the effectiveness of management activities / AV Chemyakina //Bulletin of the Yaroslavl State University named after P. G. Demidov. The Humanities series: a scientific journal. - Yaroslavl: Publishing house of YarSU, 2013-No. 4. - pp. 127-132.
5. Ponarina N. N. Modern man before the problems of globalization // Historical and socio-educational thought. - 2010. - No. 4. - pp. 29-35.