

Лисунова Екатерина Геннадиевна

И.Арабаев атындагы КУУнун М.Р.Рахимова атындагы КЖЖККДИнин магистранты

Лисунова Екатерина Геннадиевна

Магистрант ИПК и ПК им.М.Рахимовой КГУ им. И. Арабаева

Lisunova Ekaterina Gennadievna

Master student IAStudies and RP named after M. Rakhimova KSU I. Arabaev

ЛИДЕРДИН ИНСАНДЫК КАСИЕТИ ЖАГЫНАН МААНИЛҮҮ САПАТТАРЫ

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES OF A LEADER'S PERSONALITY

Аннотация: Лидердин кесиптик жактан маанилүү сапаттары - бул адамдын жеке-жеке жана социалдык-психологиялык өзгөчөлүктөрү, алар биригип, анын конкреттүү башкаруучулук позициядагы ишинин ийгилигин камсыз кылат. Бул сапаттар эксперттик баалоо ыкмасы жана атайын иштелип чыккан психологиялык тесттер аркылуу изилденет. Менеджерлердин кесиптик сапаттарын изилдөөдө эң натыйжалуу функционалдык-иш-аракет мамилеси, б.а. белгилүү бир рангдагы менеджерлердин иш-аракетинин структурасын талдоонун негизинде талап кылынган сапаттарды аныктоо. Ийгиликтүү жана ийгиликсиз менеджерлердин топторундагы ачылган сапаттардын өнүгүү деңгээлдерин салыштыруу ар бир кызмат орду боюнча маалымдама профилин түзүүгө мүмкүндүк берет. Менеджердин негизги кесиптик (ишкердик) сапаттарын карап көрөлү.

Аннотация: Профессионально важные качества руководителя — индивидуально-личностные и социально-психологические особенности человека, в комплексе обеспечивающие успешность его работы на конкретной управленческой должности. Эти качества изучаются с помощью метода экспертных оценок и специально разработанных психологических тестов. При изучении профессиональных качеств руководителей наиболее продуктивным оказывается функционально-деятельностный подход, т.е. выявление искомых качеств на основе анализа структуры деятельности менеджеров определенного ранга. Сравнение уровней развития выявленных качеств в группах успешных и неуспешных менеджеров позволяет составить эталонный профиль для каждой должностной позиции. Рассмотрим основные профессиональные (деловые) качества руководителя.

Annotation: The professionally important qualities of a leader are the individual-personal and socio-psychological characteristics of a person, which together ensure the success of his work in a specific managerial position. These qualities are studied using the method of expert assessments and specially designed psychological tests. When studying the professional qualities of managers, the most productive is the functional-activity approach, i.e. identification of the required qualities based on the analysis of the structure of the activity of managers of a certain rank. Comparison of the development levels of the revealed qualities in the groups of successful and unsuccessful managers makes it possible to draw up a reference profile for each job position. Consider the basic professional (business) qualities of a manager.

Түйүндүү сөздөр: лидер, сапаттар, инсандык касиеттер, ийгилик, түрткү.

Ключевые слова: руководитель, качества, свойства личности, успешность, мотивация.

Keywords: leader, qualities, personality traits, success, motivation.

Профессионально важные качества личности руководителя — это личностные характеристики, обеспечивающие максимальную эффективность и успешность руководителя в сфере управленческой деятельности.

К началу 50-х годов XX в. было проведено множество исследований, направленных на выявление индивидуальных характеристик, позволяющих человеку проявлять себя хорошим руководителем практически в любом виде деятельности. При обобщении данных было установлено, что чаще всего выделяются следующие черты:

1. интеллект как способность решать сложные и абстрактные проблемы;
2. осознание потребности к действию и существующие мотивы;
3. уверенность в себе, высокая самооценка компетентности и уровня притязаний.

В более поздних работах в результате изучения успешных руководителей выделены следующие профессионально важные свойства личности руководителя:

1. практически-психологическая направленность ума — овладение знаниями и умениями в сфере практической психологии, готовность применить их в практике решения организаторских задач;
2. психологический такт — наличие чувства меры во взаимоотношениях с людьми, «организаторское чутье»;
3. общественная энергичность — способность личности заряжать своей энергией организуемых людей;
4. требовательность — способность предъявлять адекватные требования в зависимости от особенностей ситуации;
5. критичность — способность обнаружить и выразить значимые для данной деятельности отклонения от условий, диктуемых поставленной задачей.

Наконец, выделяются такие свойства личности, как склонность к организаторской деятельности, потребность в данной деятельности и стеничность чувств при ее выполнении. При этом отмечается, что все указанные свойства иерархизированы, но первенствует организаторское чутье, на котором базируется эмоционально-волевая ответственность. Склонность к организаторской деятельности рассматривается как «питательная почва», обеспечивающая «высокий тонус» организаторского чутья и эмоционально-волевой ответственности на членов коллективов. [1].

Очевидно, что руководитель должен уметь ладить с людьми и проявлять интерес и стремление к сотрудничеству. От него требуется умение наладить работу своих подчиненных в соответствии с целями организации. Ему необходимо разбираться в мотивах поведения людей, а также знать факторы, лежащие в основе поведения коллектива. Однако специфика набора профессионально важных качеств руководителя зависит от вида его профессиональной деятельности. Так, например, такие свойства личности, как искренность и терпимость, являющиеся профессионально важными для руководителя предприятия, не совсем адекватны бухгалтеру предприятия, а способность к выполнению рутинной работы будет отличать руководителя в системе бюрократического управления от руководителя коммерческого предприятия.

Исходя из основных задач управления, можно определить наиболее значимые черты и свойства успешного руководителя. Профессионально важными из них для управленца являются:

1. способность к стратегическому планированию, гибкость и интуиция, лежащие в основе формирования стратегии развития организации, ее экономической политики, а, следовательно, и методов управления персоналом;

2. способность полностью реализовывать возможности сотрудников с помощью правильной расстановки кадров и справедливых санкций, учитывая необходимость удовлетворения потребности в признании, поддерживать и способствовать развитию и самореализации сотрудников;

3. способность формировать коллектив и психологическую атмосферу в нем, адекватную профессиональной ситуации;

4. выработка организаторских и коммуникативных свойств в связи с особенностями профессиональной деятельности. К ним относятся: уверенность в себе, инициативность, воля и решительность, готовность выслушивать мнения других, коммуникабельность и коммуникативная компетентность.

5. Важное значение для успешного руководителя имеет стремление к саморазвитию в контактах и общении и любознательность. Самосовершенствование и творческий рост — залог успеха руководителя в организации и окружающем мире, в которых непрерывно меняются как сами люди, так и условия их деятельности;

6. развитие самообладания и самоконтроля. Члены коллектива (подчиненные, коллеги) неодинаково воспринимают ситуацию, в которой они оказываются и где по-разному удовлетворяются их потребности и ожидания.

Различия могут привести к противоречиям, несогласию между людьми, возникновению конфликтной ситуации. В этом случае руководителю необходимы самообладание и самоконтроль, т.к. согласно своей роли он находится обычно в центре конфликта.

Общепризнано, что личность руководителя, его психологические особенности играют немаловажную роль в управленческой деятельности. Личность — это категория психологии, обозначающая стабильную и интегральную систему социально значимых черт, характеризующих индивида как человека определенной социальной общности. Структура личности включает в себя совокупность устойчивых психологических качеств человека: способность, воля, эмоции, мотивация и социальные установки. Перечисленные компоненты присущи каждому человеку и качественно зависят от социальных отношений и специфики социальной среды. [2]

Основным способом поведения руководителя в процессе управленческой деятельности является непрерывное воздействие на управляемый объект, коллектив или отдельную личность. Эффективность этого воздействия во многом определяется уровнем профессиональной компетентности руководителя и его личностными особенностями. К разряду таких особенностей относится, прежде всего, потребностно-мотивационная система личности. Эта система личности включает в себя три группы мотиваций: биологические, маргинальные, высшие (социальные). Группа биологических мотиваций является общей для человека и животных; маргинальные мотивации базируются на физиологических процессах и механизмах и одновременно несут на себе отпечаток социальных воздействий. Группа высших социальных мотиваций связана с осознанной и целенаправленной деятельностью человека, побуждающей к достижению поставленных им самим или принятых извне определенных целей. В сфере управления эффективность деятельности руководителя во многом обусловлена доминированием высших социальных мотиваций: достижение цели (успеха), саморазвитие (самореализация) и свобода.

Мотивация достижения цели заставляет личность преодолевать препятствия в ситуации реального решения практических задач и добиваться поставленных перед собой целей, затрачивая на это энергию указанной потребности. Успешное достижение поставленных перед собой целей приводит к формированию высокой адекватной самооценки, которая воспринимается окружающими как уверенность в себе. Переживание успеха, в т.ч. и профессионального, обладает свойством эмоционального подкрепления, стимулирует человека к повторению данного переживания и, в конечном счете, определяет трансформацию мотивации достижения цели в мотивацию стремления к успеху.

Мотивация саморазвития обеспечивает самостоятельные и относительно независимые поведение и деятельность, которые не всегда полностью осознаются личностью, формируя то, что в психологии называется жизненным путем.

Мотивация самореализации может рассматриваться как определенный вариант мотивации саморазвития, возникающий на основе существующих у личности определенных способностей и направленный на их воплощения и развитие. Для руководителя основополагающими будут коммуникативные, предпринимательские и организаторские способности, определяющие развитие этой мотивации.

Мотивация свободы — потребность в принятии осознанных и самостоятельных решений, а также в формировании независимого от социального давления поведения. Это мотивация наиболее значима при принятии решений в ситуациях, исход которых неизвестен, но чрезвычайно важен для человека. Определяющий фактор свободного поведения — это разум, не замутненный предрассудками и аффектами, лежащий в основе произвольности выбора и вариативности решений. Своеобразие иерархии целей и задач свободного человека наиболее полно проявляется в кризисных ситуациях, когда необходимо принимать ответственные и безотлагательные решения, которые часто не совпадают с ожиданиями других людей.

Мотивация свободы может определять профессиональную деятельность управленца, т.к. у этой категории лиц существует определенный прогноз на профессиональное развитие и имеются перспективные планы и задачи, преобладающие над текущими процессами проадаптации.

Ради достижения дальних целей и перспектив развития структура мотивационно-потребностной системы человека может перестраиваться с помощью своеобразных внутренних мотивационных регуляторов — свободы и воли — и за счет торможения активности на основе текущих потребностей и задач. Таким образом, категория свободы связана с категорией воли, которая тормозит импульсивные инстинктивные и животные по существу формы поведения. Под волей понимается способность встраивания особого интеллектуального плана между воздействием самой ситуации на человека и его ответным поведением, что обеспечивает субъекту возможность осознания необходимости того или иного действия, а также торможения импульсивных поведенческих актов, детерминированных непосредственными желаниями. [3]

Воля, волевые действия и качества человека наряду с эмоциями и эмоциональными переживаниями составляют эмоционально-волевою сферу личности. К основным волевым качествам, обеспечивающим эффективность управленческой деятельности, можно отнести: целеустремленность, самообладание, самостоятельность, решительность и настойчивость, энергичность и инициативность.

Целеустремленность — это способность человека подчинять свои действия целям, которые необходимо достигнуть за счет мобилизации сил на правильное определение путей, средств, способов и приемов своей деятельности.

Самообладание характерно для людей, которые произвольно управляют своими мыслями и чувствами, действиями и поступками. Личности, которым свойственно самообладание, уравновешенны и последовательны.

Самостоятельность рассматривается как способность человека не поддаваться влиянию различных сил, могущих отвлечь его от достижения поставленной цели.

Решительность — волевое качество человека, благодаря которому он способен принимать своевременные, обоснованные и твердые решения в различных условиях жизни и деятельности, характеризующихся наличием определенных противоречий.

Настойчивость является качеством личности, благодаря которому человек может мобилизовать свои силы для относительно длительной и сложной борьбы с препятствиями и трудностями, встречающимися в его деятельности на пути достижения достаточно отдаленных целей. Управленец, достигший заметных успехов в своей деятельности, отличается четкой ориентацией в жизни, решительностью, способностью переломить неблагоприятный ход событий, выйти из ситуации, вмешаться в качестве активной действующей силы в происходящее с ним. А это обеспечивает внутренняя свобода человека.

Ответственность выступает как предпосылка внутренней свободы, поскольку, лишь осознавая возможность активного изменения ситуации и его цену, человек может предпринять попытку такого изменения. Особой чертой ответственности являются возможность и способность личности признавать свои ошибки и брать на себя вину в случае неудач и неуспеха.

Современному обществу необходимы нравственно надежные руководители, способные на самосовершенствование, в т.ч. духовное. Нравственный руководитель осознает необходимость жить по моральным заповедям, выверенным человеческим опытом. Поэтому одним из основных требований к личности управленца должно стать требование его нравственной устойчивости.

Таким образом, очевидны достаточно жесткие требования к личности управленца и руководителя, которым не всегда соответствуют личные качества работающих. Частичное соответствие личностных свойств руководителя перечисленным требованиям определяет степень успешности профессиональной деятельности управленца.

Большинство специалистов, изучающих эффективность системы управления, соглашаются с тем, что личность руководителя — прежде всего, личность лидера, т.к. неспособность проявить в определенных ситуациях лидерские возможности однозначно приводит к снижению авторитета и эффективности профессиональной деятельности. [4].

Существуют три основные концепции происхождения лидерских качеств руководителя. Согласно первой — харизматической — человек рождается с задатками лидера, ему предписано руководить людьми. Вторая концепция — теории черт — настаивает на том, что личность сама приобретает необходимый набор качеств лидера: высокий интеллект, обширные знания, здравый смысл, инициативность, твердую уверенность в себе, целеустремленность и ответственность в сочетании со свободой и самоопределением. Сторонники этой теории считают, что достаточно выявить все эти качества, а затем необходимо организовать воспитание истинного лидера. Две названные «крайние» концепции были объединены в «синтетическую» теорию, согласно которой эффективность руководства определяется не столько личными качествами руководителя, сколько стилем его

поведения по отношению к подчиненным, сформированным на основе необходимых индивидуальных свойств, и отражает накопленный жизненный опыт.

Профессионально важные качества личности управленца — это личностные характеристики, обеспечивающие максимальную эффективность и успешность руководителя в сфере управленческой деятельности. [6].

Перечисленные личностные черты, естественно, не исчерпывают всего богатства характеристик руководителя, вместе с тем, каждый успешный руководитель, менеджер обладают определенными личностными свойствами, которые формируют систему профессионально важных личностных качеств, обладающую определенной спецификой в каждой конкретной области управления.

Список использованной литературы:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов / В.А.Бодров. - М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Климов Е.И. Индивидуальный стиль деятельности. Психология индивидуальных различий. / Е.И.Климов; Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. - М.: Изд-во МГУ, 1982. - С.74-77.
3. Колесников А.Н. Психология делового преуспевания / А.Н.Колесников, Ия.Алехина, Е.А.Алехина, М.И.Горбачев. - М.: ВЛАДОС, 2005. – 304 с.
4. Лигинчук Г.Г. Основы менеджмента. Учебный курс / Г.Г.Лигинчук. – М.: МЭИМП, 2008. – 547 с.
5. Основы управления специальным образованием: Учеб. Пособие / под ред Д.С.Шилова. - М.: Академия, 2001. – 336 с.
6. Шепель В.М. Человеческая компетентность менеджера: Управленческая антропология / В.М.Шепель. – М.: Экономика, 2000. – 432 с.

Рецензент: к.п.н., и.о. доц. Суходубова Н.А.