

ПСИХОЛОГИЯ

Кудрявцева Евгения Сергеевна

студентка

Шалагинова Ксения Сергеевна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Тульский государственный педагогический

университет им. Л.Н. Толстого»

г. Тула, Тульская область

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У МЕНЕДЖЕРОВ КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ

Аннотация: данная статья посвящена проблеме развития лидерских качеств у менеджеров. Авторы акцентируют внимание на значении лидера в современной организации, отмечают необходимость создания эффективного лидерства в компании, а также приводят результаты исследования, проведенного на базе ОАО «МЕТАКОН».

Ключевые слова: лидер, лидерские качества, менеджер, профессиональная успешность.

Современное общество характеризуется кардинальными изменениями принципов и подходов к управлению, что в свою очередь, вызвано глобализацией, проблемами недостатка квалифицированных трудовых ресурсов и обострения конкуренции на российском и международном рынках. Переход от «управления кадрами» к «управлению человеческими ресурсами» знаменует радикальное изменение роли человеческого фактора в системе управления.

А. Чандлер образно отметил, что «видимая рука менеджмента заменила невидимую руку рыночных сил, возник новый экономический институт – фирма, и новая экономическая функция – функция административной координации и управления. Для ее выполнения «создана» новая категория людей – профессиональные менеджеры. Они, являясь и продуктами, и творцами многосекционных

централизованных структур, стали ответственными за предприятие, координацию, работу по планированию, контролю и распределению ресурсов. На менеджеров возложена обязанность разработки стратегии, и ее реализации через создание эффективных организационных структур и управления ими [1].

В ходе выполнения функции управления создается современное предприятие с его двумя специфическими характеристиками – множеством различных функциональных отделов и их управлением в виде иерархии профессиональных менеджеров. Именно управленческая иерархия, определяя позиции с соответствующей властью и полномочиями, становится источником постоянства и непрерывного роста организации. Как часть этих процессов работа менеджера непрерывно усложняется технически и профессионально.

Ни один фактор не обеспечивает наибольшую выгоду и пользу для организации, чем эффективное лидерство. Лидерским способностям и умениям можно научиться. Известно также, что лидерами становятся не сразу. Этому обычно предшествует определенный тип карьеры в организации или в организациях, помогающий, развить эти навыки и умения [2].

Лидеры нужны для определения целей и задач, для организации, координации, обеспечения межличностных контактов с подчиненными и выбора оптимальных, эффективных путей решения тех или иных проблем. Очевидно, что организации, где наличествуют лидеры-менеджеры гораздо более, эффективнее и конкурентоспособны, чем организации без лидеров.

Проблема лидерства нашла свое отражение в трудах отечественных и зарубежных ученых. основополагающими исследованиями по этой проблеме являются – теории лидерства (К. Бэрд, Л. Первин, О. Джон, Р. Бейлс, Ф. Фидлер); положения о соотношении лидерства и руководства (И.П. Волков, Р.Л. Кричевский, А.Г. Кирпичник, Р.С. Немов, Б.Д. Парыгин, М.В. Удальцов, Л.И. Уманский, А.Л. Уманский); типология лидерства и лидерских качеств личности (А.В. Волохов, Е.В. Горохова, Д. Лори, Т.В. Махина, О.А. Павлова, Дж. Пинен, О.В. Чугунова, А.Г. Шмелев) и др.

В современной литературе (Н.Ш. Валеева, И.П. Волков, И.С. Дараховский, Ю.Н. Емельянов, А.Л. Журавлев, Р.Л. Кричевский, Е.С. Кузьмин, А.И. Пригожин, Р.Х. Шакуров, Г.П. Щедровицкий и др.) изучены разнообразные наборы качеств, необходимые современному менеджеру. Они позволяют ему более успешно побуждать работников к творческой деятельности, принимать эффективные управленческие решения в нестандартных ситуациях, брать на себя ответственность за принятые решения, помогают стратегически мыслить, планировать и организовывать деятельность, способствуют формированию у него высокой мотивации и коммуникативных способностей.

Современные акмеология и психология управления исходят из того, что при подготовке менеджеров возрастает значение развития именно таких личностных качеств человека, как целеустремленность, предприимчивость, упорство, уверенность в себе, коммуникабельность, готовность к обоснованному риску, способность увлекать за собой людей для достижения поставленной цели и др. Именно они, наряду с некоторыми другими, образуют ядро того, что обычно называется «лидерскими качествами».

Лидер организации имеет больше возможностей эффективно управлять организацией, чем просто менеджер или просто неформальный лидер, не имеющий статусной власти. Лидер в организации – это единство менеджера, реализующего законные полномочия и обладающего компетенциями определять, структурировать, контролировать, принуждать, поощрять, наказывать, и лидера, реализующего личный авторитет и обладающего компетенциями побуждать, увлекать, убеждать, ободрять, мотивировать, объединять [3].

Тем не менее, несмотря на многочисленные исследования, наличие определенного несоответствия между потребностями современной практики в менеджерах с развитыми лидерскими качествами и недостаточное количество таковых делает исследуемую проблему актуальной в теоретическом и практическом плане.

На базе ОАО «МЕТАКОН» – завод металлоконструкций «МЕТАКОН», основным видом деятельности которого является производство металлоконструкций различных видов нами проведено исследование, позволившие сделать вывод об особенностях современных менеджеров. В исследовании приняли участие 30 менеджеров среднего звена.

Проведенное нами исследование позволяет сделать вывод о том, что творческий потенциал у менеджеров развит достаточно сильно (соответственно 10%, 34% и 26% опрошенных имеют очень высокий, высокий и выше среднего уровень творческого потенциала личности).

У большинства менеджеров преобладает направленность на достижение успеха (соответственно 34% и 40% опрошенных – мотивация к достижению успеха и тенденция к достижению успеха). Данные показатели относятся к позитивной мотивации, испытуемые данной категории принимаясь за дело, стремятся к достижению цели, созиданию, надеются получить позитивные результаты. В основе активности лежит потребность в достижении высоких результатов и на основании этого – высокой самооценки. Такие люди обычно уверены в себе, в своих силах, ответственные, инициативны и активны. Их отличает целеустремленность и настойчивость в достижении поставленных задач.

У 13% опрошенных мотивационный полюс ярко не выражен.

У такого же количества респондентов (13%) выявлена направленность на избегание неудачи. Данный показатель относится к негативной мотивации- деятельность связана с потребностью избежать провала, наказания, порицания, срыва; активность определяется воздействием негативных ожиданий. Принимаясь за дело, такой менеджер заранее боится возможной неудачи, поэтому больше думает о том, как ее избежать, а не о способах достижения успеха. Данная категория менеджеров обычно не уверена в своих силах, отличается повышенной тревожностью, что, впрочем, может сочетаться с весьма ответственным отношением к делу. Они стараются избегать ответственных заданий, а при возникновении подобной необходимости возрастает ситуативная тревожность (вплоть до развития состояния паники).

У большинства менеджеров выявлен высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей (соответственно 36% и 40% – высокий и очень высокий уровень). Данные показатели свидетельствуют о следующих параметрах: такие сотрудники испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребности в коммуникации и организаторской деятельности.

Для 15% сотрудников характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе по формированию и развитию коммуникативных и организаторских склонностей.

И у 9% опрошенных наблюдался уровень ниже среднего. Данная категория работников не стремится к общению, чувствует себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и, выступая перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды, проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах – они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Анализ результатов проведенного исследования позволил нам разработать тренинг, направленный на развитие лидерских качеств у менеджеров. В качестве

основы при разработке программы использован групповой психологический тренинг. Групповой психологический тренинг является методом преднамеренных изменений человека, направленных на осознание собственной личности, своего потенциала, возможностей, а также повышение уровня развития лидерских качеств. Особая роль в программе отводится обсуждениям выполненных упражнений, поскольку они – ключевое звено, необходимое для достижения поставленной цели.

На занятиях не ограничивается самостоятельность и активное участие менеджеров в решении задач. Использование опыта испытуемых, открытой и доверительной атмосферы в группах даёт возможность раскрыть способности личности. На занятиях используются: диалоги, рисунок, рассказ, ролевые и подвижные игры, групповая дискуссия, групповая беседа, развивающие упражнения или игры и их обсуждение. Форма организации занятий: индивидуальная и групповая.

Занятия состоят из кратких объяснений, выполнения специальных упражнений и их обсуждения. На занятии сотрудники сидят в кругу, ведущий стоит вместе с участниками. Форма занятий соответствует основным этапам занятий: вводная часть; основная тема; заключительная часть (обратная связь, домашнее задание).

Список литературы

1. Chandler A.D. The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business. Cambridge: Harvard University Press, 1977.
2. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Экономистъ, 2003. – С. 476.
3. Организационное поведение / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб., 2004. – С. 215–216.
4. Спивак В.А. Лидерство: Учебник для академического бакалавриата / В.А. Спивак. – М.: Юрайт, 2014.
5. Евтихов О.В. Эффективное лидерство: Учеб. пособие / О.В. Евтихов; Сиб. гос. аэрокосмич. ун-т. – Красноярск, 2012.