

## ПЕДАГОГИКА

*Сидоренко Светлана Сергеевна*

студентка

*Болотова Ольга Владимировна*

канд. психол. наук, доцент

ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет»

г. Ставрополь, Ставропольский край

### ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ РАЗЛИЧНОЙ ТРУДОВОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

*Аннотация:* в данной статье автором показаны основные результаты исследования, посвящённого сравнительному анализу психологического профиля руководителей различных профессий. Результаты могут быть использованы в области отбора персонала, расстановки кадров, психологической работе с управляющими кадрами, бизнес-тренингов и корпоративной психологии.

*Ключевые слова:* руководитель, личностные особенности, финансы, образование, личность, стиль руководства.

В современном мире развитие организации – ее необратимое, направленное и закономерное изменение во времени, является процессом, независимым от желания или нежелания членов организации. Непрерывное развитие организации все больше становится необходимым условием не только ее эффективной деятельности, но и выживания. По оценкам ведущих специалистов в области управления, мировое сообщество вступило в эру гиперконкуренции.

Одно из важнейших требований успеха компаний на рынке – создание стройной системы управления, позволяющей максимально эффективно использовать имеющиеся ресурсы, в том числе и кадровые. Острая потребность в квалифицированных руководящих и предпринимательских кадрах приводит к увеличению числа бизнес-школ, бизнес-программ, специальных психологических тренингов и мастер-классов.

В исследованиях зарубежных и отечественных ученых появляется все больше работ, направленных на изучение мотивации деятельности, личностных параметров субъектов предпринимательской деятельности, нравственно-этических характеристик бизнесменов и руководителей. На данном этапе сложились лишь общие представления о причинах, которые способствуют успеху того или иного руководителя в рамках занимаемой им должности. Между тем, как управленцы, так и психологи заинтересованы в определении параметров личности, позволяющих ей успешно развиваться и функционировать в жестких условиях современной конкуренции [1].

Проблемой изучения личностных характеристик руководителей занимались такие исследователи как: М. Шоу, Г. Кунц, С. О'Доннел, Д. Макклелланд, Т.Ю. Базаров, А.В. Карпов, С.М. Морозов, Р.Л. Кричевский, А.М Бандурка [3].

Важность подобного рода исследований связана с возрастанием роли личностных качеств руководителя в управлении коллективом, его умением ориентироваться в сложных ситуациях, неизбежно возникающих в процессе управленческой деятельности в разных сферах деятельности.

Согласно Л.Р. Кричевскому, руководство – это феномен, имеющий место в системе формальных отношений; роль руководителя заранее определена, оговорён круг функций реализующего её лица [9]. Руководитель коллектива назначается извне, вышестоящим руководством, получает соответствующие властные полномочия, имеет право на применение санкций.

Анализируя психологический портрет эффективного руководителя, Л.Р. Кричевский приводит критерии оценки эффективности руководителя: психологические и непсихологические [7].

К психологическим критериям относятся:

1. Удовлетворённость членством в трудовом коллективе различными его аспектами (отношениями с коллегами и руководителем, условиями труда).
2. Мотивация членов коллектива (желание трудиться и стремление сохранить членство в коллективе).
3. Авторитет руководителя в коллективе.

4. Самооценка коллектива (касается ряда важных характеристик и представляет собой общий итог успешности его функционирования).

Учитывая вышеприведённые критерии эффективности руководства, Л.Р. Кричевский приходит к выводу, что руководитель считается эффективным, если возглавляемый им коллектив имеет высокие показатели по данным психологическим и непсихологическим критериям групповой эффективности [7].

Рассмотрим подробнее психологический портрет руководителя, в том числе и эффективного, в основе которого лежат три важные переменные: личность, стиль руководства и авторитет.

М. Шоу предлагает рассматривать личность руководителя с точки зрения трёх составляющих: биографические характеристики, способности, черты личности. Он также разделяет способности на общие (интеллект) и специфические (знания, умения и т.д.) [5].

По данным Е. Гизелли, Т. Коно отношение между интеллектом и эффективностью руководства носит криволинейный характер, как правило, наиболее эффективными оказываются руководители не с чрезмерно высокими или низкими показателями, а с промежуточными по степени выраженности оценками [3].

К специфическим способностям личности руководителя относят специальные умения, знания, компетентность, информированность.

Третья составляющая – черты личности руководителя представлена следующими личностными характеристиками (наиболее часто встречающиеся в исследованиях как обуславливающие эффективность руководства) [5]:

1. Доминантность как стремление влиять на подчинённых, при этом влияние руководителя, основывающееся на средствах как социального, формально-организационного, так и психологического характера, должно находить внутренний отклик у подчинённых.

2. Уверенность в себе, дающая подчинённым основу для чувства стабильности, а другим руководителям – основу для делового сотрудничества.

3. Эмоциональная уравновешенность, контроль своих эмоциональных проявлений, адекватность проявляемых эмоций.

4. Стрессоустойчивость.

5. Креативность, способность к творческому решению задач, что особенно важно для инновационной деятельности.

6. Стремление к достижению, предполагает принятие на себя ответственности в решении проблемы, стремление к умеренному, предсказуемому риску, потребность в конкретной обратной связи.

7. Предприимчивость.

8. Ответственность, включающая в себя с одной стороны верность договорённостям, с другой – высокое качество производимой продукции.

9. Надёжность в выполнении задания.

10. Независимость, своя точка зрения, своё профессиональное и человеческое лицо.

11. Общительность, одна из наиболее важных характеристик успешности, так как руководитель около трёх четвертей своего рабочего времени посвящает именно общению.

Стиль руководства – это относительно устойчивая система способов, методов и форм практической деятельности менеджера. Кроме того, под стилем управления понимают манеру и способ поведения менеджера в процессе подготовки и реализации управленческих решений. Другими словами, стиль руководства – это система постоянно применяемых методов руководства [6].

Таким образом, стиль и метод руководства существуют в определенном единстве. Стиль представляет собой форму реализации методов руководства, принятую данным руководителем в соответствии с его личными, субъективно-психологическими характеристиками. Метод управления является более подвижным и чувствительным к новым потребностям в сфере управленческих отношений, чем стиль руководства.

По исследованиям Ю.П. Степкина, следует говорить о трёх формах авторитета руководителя: моральном, функциональном и формальном [2].

Формальный (служебный, должностной) авторитет обусловлен тем набором властных полномочий, прав, которые даёт руководителю занимаемый им пост.

Такой авторитет в чистом виде способен обеспечить не более 65% влияния руководителя на своих подчинённых.

Основаниями морального авторитета служат мировоззренческие и нравственные качества личности.

Ядро функционального авторитета составляют компетентность руководителя, его разнообразные деловые качества, отношение к своей профессиональной деятельности.

Психологический авторитет руководителя, к которому относятся моральный и функциональный аспекты авторитета, является не только условием эффективности руководителя, но и результатом его личностных, стилевых и других жизненных проявлений в руководимом им коллективе.

В зависимости от сферы деятельности, направленности и статуса руководителя, так или иначе, демонстрируют разные личностные и профессиональные характеристики.

У руководителей финансовой сферы усилена выраженность профессиональных способностей, характеризующихся практическим типом личности, и снижена выраженность профессиональных способностей, характеризующихся социальным типом личности, руководители творческих профессий и государственные служащие демонстрируют меньшие показатели в планировании, тактике и стратегии.

Руководители финансовой сферы показывают выраженную мотивацию на успех, для руководителей менее стрессовых направленностей характерна в большей степени мотивация на избежание неудачи. Так же им свойственны в высокой степени такие качества как: определённости, осознанность, целеустремлённость, ответственность и требовательность, слабее выражены тактичность, действенность.

С приобретением опыта работы становятся преобладающими качества, относящиеся к роли дипломата, усиливается уверенность в себе.

Таким образом, обобщая всё вышеизложенное, можно сделать вывод, что три важные переменные положены в основу психологического профиля руководителя: личность, стиль руководства, авторитет. Каждая из этих переменных, имея свои особенности, в значительной степени влияет на эффективность руководителя.

Человек не рождается с набором перечисленных выше качеств, а все они являются сочетанием полученных от природы особенностей и социально-исторических условий его жизни.

Формированию нужных качеств могут способствовать социально-психологические тренинги, иные специальные формы обучения. Однако главное состоит в том, чтобы у руководителя было желание самосовершенствоваться и изменяться.

### ***Список литературы***

1. Алиев В Г., Организационное поведение. – М.: Экономика, 2004.
2. Бойделл Т. Как улучшить управление организацией. М.: АО Инфра-М, 1999.
3. Вересов В.В. Психология управления. – М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2006.
4. Ганаева Е. Повышение квалификации руководителей // Высшее образование в России. – 2005. – № 12.
5. Гибсон Д., Иванцевич Д.М., Доннели Д.Х. Организация: поведение, структура, процессы. – М.: Инфра-М, 2000.
6. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М.: Гардарики, 2004.
7. Кричевский Р.Л. Если вы – руководитель. – М., 1993.
8. Марченко И. Стили управления // Служба кадров и персонал. – 2007. – №5.
9. Мясоедов С. Как успешно управлять компанией// Управление персоналом. – 2006. – №15.
10. Савостьянов А.И. Имидж современного руководителя// Профессионал. – 2004. – №3.

11. Урбанович А.А. Психология управления. – М.: Харвест, 2004.
12. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. – М.: Высшая школа, 2000.