

ПСИХОЛОГИЯ

Хамматова Рина Сергеевна

канд. психол. наук, доцент

ГБОУ ВПО «Первый Московский государственный
медицинский университет им. И.М. Сеченова Минздрава РФ»

г. Москва

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Аннотация: в данной статье автором отмечается, что современное эффективное руководство предполагает профессиональную компетентность и предъявляет профессиональные личностные качества. Как зарубежные, так и отечественные исследования в качестве критерии рассматривают особенности поведения руководителя, системы межличностных отношений в организации, а также выполнения различных профессиональных задач. Современные руководители должны обладать определенными профессиональными качествами, принимать оптимально верные решения, оперативно и умело руководить.

Ключевые слова: эффективность, современный руководитель, профессиональные качества, профессиональная компетентность, поведение, межличностные отношения, психологическая поддержка, мотивация, опыт.

Эффективность протекания управлеченческого процесса, настроение людей в организации, отношения между сотрудниками зависят от множества факторов: непосредственных условий работы, профессионализма кадровых работников, уровня управлеченческого состава и др. Любое общество по мере своего развития обуславливает многоступенчатую систему управления, предполагающую разделение людей на ведущих и ведомых и, следовательно, наличие в любой организованной группе управляющих (носителей авторитета) и управляемых (признающих авторитет). При этом многообразие видов деятельности дает возможность

одному и тому же лицу занимать разные позиции на шкале личностного авторитета. В ходе стабилизации управленческих структур устанавливается норма авторитета для той или иной должности, возрастают требования к личностным качествам носителя авторитета. И одну из первых ролей в ряду этих факторов играет личность руководителя.

Эффективное руководство предполагает высокую профессиональную компетентность, востребует определённые личностные качества и ресурсы.

Одно из направлений исследования деятельности и личности руководителя связано с развитием технологической стороны деятельности руководителя, которым интенсивно занимаются как отечественные, так и зарубежные представители различных школ. Основной акцент делают на структурных характеристиках управленческой деятельности (Ф. Тейлор, Э. Утлик, О.С. Анисимов, А.С. Гусева, Д. Дернер, М. Портер, Н.Y. Eyzencck, I.B. Atkinzon, A. Baum, N. Kouplend, J. Rodin, P. Salodey и др.). А также, значительную роль в обеспечении эффективного управления и деятельности руководителя отводят, прежде всего, человеческому фактору, психологическим особенностям человека, выполняющего управленческие функции, и в частности личностным особенностям временной организации деятельности (И. Ансофф, М. Вудкок, Т. Коно, В.И. Курбатов, А.М. Омаров, Б.М. Теплов, К.А. Абульханова-Славская, Б.И. Цуканов и др.).

Практическая деятельность руководителя любого ранга во всех сферах профессиональной деятельности оценивается, прежде всего, с точки зрения ее успешности и эффективности. Критерии успешности и профессионализма руководителей не так очевидны, как кажется на первый взгляд. Существующие зарубежные и отечественные исследования в качестве критериев рассматривают особенности поведения самого руководителя, системы коммуникаций в коллективе или группе, а также эффективность выполнения профессиональных или иных задач. Эффективность работы руководителя зависит как от него самого, так и от его подчиненных [3; 4].

Факторы, снижающие эффективность работы руководителя и зависящие от него самого, следующие: а) не планирует работу (ни свою, ни своего подразделения); б) выполняет сначала приятную и знакомую работу; в) не доверяет своим подчиненным и выполняет их работу сам; г) не умеет использовать в интересах работы своих подчиненных; д) направляет работу персонала непосредственно, вместо того чтобы руководить путем постановки целей и задач, опираясь на самоуправление; е) принимает слишком много решений за своих подчиненных, считая что таким путем держит все нити управления в своих руках, а на самом деле тормозит развитие своих подчиненных в вопросах принятия решений и перегружает себя работой; ж) не знает своих подчиненных и не интересуется их работой, их личными планами на будущее; з) не хочет или не умеет разговаривать откровенно со своими подчиненными; и) не верит в способности своих подчиненных; к) не определяет порядок срочности и важности своих работ и не составляет плана рационального использования рабочего времени [5].

Факторы, снижающие эффективность деятельности руководителя, зависящие от подчиненного, который: а) не готовит как следует вопросы, с которыми намерен обратиться к своему начальнику и отнимает рабочее время у обоих; б) боится сам принимать решения и постоянно обращается к руководителю; в) не планирует использование своего рабочего времени и выполнение порученных ему заданий и этим самым мешает плановой работе руководителя; г) не знает точно своего задания, своих полномочий и назначения своей работы; д) не умеет апеллировать своему руководителю и берется за выполнение заданий, не относящихся к нему, или работ, с которыми он заведомо не справится; е) не умеет разговаривать со своим руководителем; ж) не привык сам разбираться в полученных заданиях, а любит получать всегда готовые инструкции от других; сам не знает, к чему стремится в жизни [5].

Необходимо обозначить профессионально важные качества эффективного руководителя, а именно – индивидуально-личностные и социально-психологические особенности человека, в комплексе обеспечивающие успешность его работы на конкретной управленческой должности.

Эффективные руководители должны обладать профессиональными качествами, позволяющими: выявлять проблему с учетом ее взаимосвязей с другими задачами управления; принимать оптимальные решения с учетом мнения различных специалистов; оперативно руководить и контролировать работу сотрудников.

С повышением уровня управления возрастают требования к таким психологическим качествам руководителей, как чувство ответственности, способность перспективно мыслить, настойчивость и целеустремленность. Также немаловажное значение имеет способность к социальной активизации других людей, способность заражать их своей энергией, волей, уверенностью в своих силах [6].

Мощная поддержка сотрудников – это ключ к эффективному руководству. Быть хорошим руководителем – это, прежде всего, быть в хороших отношениях с подчиненными. Подчиненные прекрасно отдают себе отчет в том, какая разница в работе с плохим и хорошим руководителем. При хорошем руководстве становится интереснее их работа, а достигнутые результаты подкрепляют чувство профессиональной гордости. При плохом руководстве подчиненные отывают трудовую повинность.

Наибольшее влияние на эффективность руководства оказывают общие способности, то есть интеллект. На взаимосвязь между интеллектом и эффективностью работы оказывают воздействие и другие факторы, к ним относятся: мотивация и опыт руководителя, а также его отношения с вышестоящим руководством и подчиненными. Недостаточная мотивация и опыт руководителя, слабая поддержка его со стороны подчиненных и напряженные отношения с вышестоящим руководством имеют как следствие снижение влияния интеллекта руководителя на эффективность его деятельности.

Следующая характеристика руководителя – черты личности.

К числу наиболее часто упоминаемых в различных исследованиях черт личности относятся: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравнове-

шенност, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению, пред-
приимчивость, ответственность, надежность в выполнении задания, независи-
мость, общительность.

Деятельность руководителя, направленная на реализацию управленческих функций, базируется на принципах управления, где принцип управления – это основополагающие, фундаментальные правила, которые должны соблюдаться при осуществлении управления и обеспечивать достижение заданных целей.

Список литературы

1. Кисляков М.Н. Самооценка профессионально важных качеств в структуре учебно-профессиональной установки будущих офицеров МВД // Вестник Самарского государственного педагогического университета: 60-летию Победы посвящается. – Самара, 2005. – С. 84–91.
2. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие. – М., 1999.
3. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М., 2004.
4. Купер Д. Психология в отборе персонала. – СПб., 2003.
5. Мескон М. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1997.
6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М., 2002.
7. Психологические особенности общения руководителя с подчиненными [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://otherreferats.allbest.ru/psychology/00091079_0.html