

Литература:

1. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Организация управления персоналом в организации. - М.: ГАУ, 1999.
2. Турчинов А.И. Социальное измерение государственной кадровой политики // Человек и труд. – 2001. - №7. - С. 58.

Тулекова Г.М., Насибуллов Р.Р.
ЭМОЦИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЯ – УПРАВЛЕНЦА

*Павлодарский государственный университет имени С.Торайгырова,
г. Павлодар
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»,
г. Казань*

Вопросы эффективного обеспечения и наиболее рационального использования ресурсов предприятия, в том числе и кадровых, зависят от системы менеджмента и профессионализма руководителей и специалистов. В последние годы формированию кадровой политики предприятия посвящено немало научных разработок в области теории управления персоналом. Однако, анализ экономической литературы показывает, что к настоящему времени не получили должного освещения теоретические и практические проблемы формирования и развития профессионального корпуса руководителей и специалистов в условиях трансформирования экономической системы.

Традиционные методы управления человеческими ресурсами создают механизм торможения процессов развития управленческого потенциала. В организациях, как правило, данный процесс рассматривается в отрыве от общих задач организационно-экономического и социального развития. В результате на развитие персонала выделяется недостаточно ресурсов, а потенциал кадров управления используется неполноценно. Эффективное формирование и развитие управленческого потенциала студентов сдерживается также сравнительно небольшим опытом управления в условиях динамично функционирующей экономики и отсутствием методических разработок в этой области [4].

Из опроса японских и германских менеджеров «Что самое важное и главное для хорошего руководителя?», отметили роль пяти важнейших факторов:

1. Врожденный талант руководителя, лидерство;
2. Высокий интеллект и креативность;
3. Образование;
4. Жизненный опыт;
5. Внешний вид.

Образование, безусловно, важны не только для того, чтобы занять менеджерскую должность, но и для того, чтобы успешно функционировать в ней. Типичный западный менеджер высокого ранга имеет как минимум одно университетское образование. И речь не просто о наличии диплома, пусть даже самого престижного университета. Образование – это, прежде всего, уровень профессиональной подготовки, умение применять свои знания и умения в реальной жизни. Вы можете получить должность благодаря своему диплому, но удержать ее, справиться с работой наличие диплома едва ли поможет; для этого нужны, прежде всего, знания и умения. Успех определяет не то, что записано в дипломе, а то, что содержится в вашей голове.

Что же касается социально-психологического статуса (происхождения) как предпосылки реализации личности в менеджменте, то утверждение, что высокий статус способен оказать положительное влияние на карьеру, в доказательствах не нуждается. «Один из наиболее надежных способов стать президентом компании – родиться в семье, владеющей компанией», - остроумно заметил Ф. Фидлер. И все же многие выдающиеся менеджеры начинали свои блистательные карьеры с очень низких стартовых площадок, и, наоборот, известны случаи, когда, получив во владение компанию, наследники приводили ее к банкротству. Так что путь вверх в менеджменте открыт для каждого.

Под способностями, в общем смысле этого слова, в психологии понимаются некоторые свойства и качества личности, позволяющие успешно осуществлять определенные виды деятельности. Способности можно подразделить на общие (например, интеллектуальные) и специфические (профессиональные). Как влияют общие способности на эффективность управленческой деятельности?

В классическом исследовании Е. Гизелли «Интеллект и менеджерский успех» было убедительно доказано, что наиболее успешными оказываются руководители со средними умственными способностями.

Креативность – это способность человека к творческому решению задач, очень важная черта личности, особенно существенная для инновационной деятельности. Применительно к управленческой деятельности креативность может рассматриваться с точки зрения способности руководителя видеть элементы новизны, творчества в деятельности подчиненных и поддерживать их.

Разумеется, каждый человек, которому поручено управлять организацией, не может обладать всеми необходимыми характеристиками в максимально развитой форме. Все это может компенсировать самоорганизованность руководителя в эмоционально-волевой сфере (ее иногда называют психикой в узком смысле слова). Но это мнение

возникает потому, что психическую самоорганизацию часто сводят к умению сдерживаться в общении с людьми или со способности управлять своим настроением.

Уровень психической самоорганизации руководителя можно считать высоким, если он:

- обладает сильной волей, способностью преодолевать внутренние и внешние препятствия на пути к достижению целей;
- настойчив в делах, способен к разумному риску, терпелив (готов долго и качественно выполнять однообразную неинтересную работу);
- инициативен, способен без внешнего побуждения выдвигать и претворять в практику конструктивные решения;
- психологически устойчив и не дает увлечь себя не реальными предложениями;
- адаптивен, то есть способен приспосабливаться к изменяющемуся требованиям и условиям;
- самокритичен, трезво оценивает не только свои достижения и достоинства, но и свои просчеты и несовершенства;
- динамичен, то есть умеет менять стиль управления, в зависимости от изменения условий;
- требователен к себе и другим, умеет спросить за порученную работу;
- критичен, способен видеть в предложениях работников, как позитивные так и негативные моменты;
- надежен, то есть строго соблюдает принятые на себя обязательства, на него можно положиться;
- вынослив, удовлетворительно работает в условиях перегрузок;
- уравновешен, умеет управлять своей эмоциональной сферой, способен быть сдержанным и деловитым в сложной обстановке;
- оптимистичен, склонен рассматривать трудности без паники и растерянности;
- решителен, способен самостоятельно принимать своевременные решения, в критических условиях брать на себя ответственность за исход событий.

Этот перечень можно значительно расширить. Но отметим, что подобные способности и умения свидетельствуют лишь о возможности продуктивной управленческой деятельности руководителя. «Зарабатывают» ли эти возможности, зависит от умения управлять самим собой, своим внутренним эмоциональным и интеллектуальным потенциалом.

Умение ставить во главу угла определенные психические качества, необходимые для решения возникающих проблем в конкретных условиях, очень редко вырабатываются у руководителя без специальной тренировки. Чтобы играть определенные психологические роли (на-

пример, быть жестоким в требованиях или, наоборот, дать простор демократическому образу деятельности), необходимо наряду с высокой чувствительностью к требованиям обстановки умения подчинять делу свою эмоциональную сферу. Известный ученый Х. Дельгадо писал: «Высеченное на стене древнего храма «Познай самого себя» нередко повторяют в наши дни, однако, возможно, его следовало бы дополнить словами: формируй свое сознание, управляй своими страстями, отбрось ядро наследия, завещанного тебе пресмыкающимися и обезьянами – будь человеком и направляй свои усилия силой своего разума» [2].

Умение управлять собой – весьма сложное свойство личности. Нередко под ним понимают самообладание человека, проявляющееся в критических ситуациях. Самообладание, умение не растеряться в сложных условиях, выдержка, тормозные навыки – все это характеризует человека, умеющего управлять своей психикой. Но характеризует не полностью. Руководитель должен уметь реализовывать намеченные программы, когда условия отнюдь не способствуют интенсивной деятельности, уметь настроить себя на любой требуемый уровень активности.

Но и это не все. Управление предполагает умение осуществлять деловое общение с людьми вне зависимости от их эмоциональных оценок. Речь идет о том, что управляющий собой человек контролирует свое поведение так, что негативное отношение к кому-либо не влияет отрицательно на характер его деловых отношений с ним, а положительное отношение к работнику становится ему известным и срабатывает как дополнительный стимул повышения его активности [3].

Разумеется, управление собой – дело далеко не простое. «Умение заставить себя делать то, что нужно, а не то, что хочется, и, наоборот, заставить себя не делать того, что хочется, то есть поступать в согласии лишь с сознанием необходимости и убеждением, но вразрез с желанием, – основное и наиболее трудное условие проявления воли» [1, 5].

Литература

1. Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом // Монография. - М.: Политиздат, 1977.
2. Дельгадо Х. Мозг и сознание. - М.: Мир, 1971.
3. Жариков Е.С. Вступающему в должность // Научно-популярный справочник для начинающего руководителя. - М.: Знание, 1985. - 128 с.
4. Игошина И.А. Формирование и развитие управленческого потенциала в строительстве. - Пенза, 2000.
5. Наука и жизнь. - М., 1979. - №5. - С. 15-27.