

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Рахимова Рохат

1-курс магистр

Формирование качеств сильной личности является одним из обязательных условий работы управленца над собой. Однако поставим вопрос: как соотносятся между собой понятия «сильная личность» и «сильный руководитель»? Можно быть сильной личностью и при этом не быть сильным руководителем, хотя сильные руководители, как правило, являются сильными личностями. Проблема, следовательно, заключается в том, что для успеха в управлении другими людьми менеджер не должен забывать о том, что работа над собой, безусловно, включает развитие чисто управленческих качеств.

С чего начинается работа руководителя над собой? С осознания своих сильных и слабых сторон и с преодоления тех стереотипов сознания, которые мешают устанавливать эффективные отношения с людьми и блокируют развитие и творческое отношение к профессии и к жизни.

Рассмотрим, как представлены некоторые признаки «сильного» и «слабого» руководителя в современных исследованиях.

Сильный» руководитель обладает высокой сопротивляемостью к фрустрации, т. е. состояниям, возникающим при столкновении с препятствиями, кажущимися непреодолимыми; умеет общаться с людьми; способен отказаться от своей точки зрения, если подчиненные докажут, что она не оптимальна; обсуждает свои качества, принимает критику но при этом сохраняет уверенность в себе; выдержанно принимает и победы, и поражения.

6. Проигрывает без чувства поражения, немедленно принимаясь за новые проблемы; умеет продуктивно использовать свое время.

Анализ этих признаков показывает, что некоторые из них (сопротивляемость, общительность, выдержка, уверенность в себе и т. д.) непосредственно связаны с личностными качествами менеджера и являются «производными» от них. Другая часть представленных характеристик (способность видеть изменения, компетентность, умение использовать время и т. д.) — чисто менеджерские качества, выработанные с помощью специальных усилий. Ну, а такая черта, как, например, компетентность в управленческих проблемах, требует еще и специального обучения. Так что сильная личность и сильный руководитель — явления близкие, но не идентичные.

Если исходить из того, что одно из главных качеств руководителя есть умение организовывать работу коллектива для достижения поставленных целей, то одной силы, даже силы принуждения, для этого явно недостаточно. Для успешного управления следует иметь особые качества. Например, в корпорации «Дженерал моторс» к менеджерам предъявляются следующие требования: *компетентность, достоинство и ответственность, чувство нового и умение рисковать*,

Новые способы и средства выполнения старых, стандартных задач имеют преимущество, хотя бы потому что они новые. Постоянный их поиск поощряется в деятельности каждого менеджера. С другой стороны, важно не только иметь желание рисковать и способность идти на риск, важно уметь рисковать. Менеджер, умеющий рисковать, должен быть: готов эффективно использовать все имеющиеся у него ресурсы; готов к риску; способен планировать свои действия (хорошее планирование не исключает риска, но оно вооружает тех, кто способен рисковать).

Едва ли можно представить себе менеджера, в равной степени обладающего всеми перечисленными качествами. Речь скорее идет об идеале, о том, к чему надо стремиться. В реальности каждый менеджер ищет и находит свой стиль, свое сочетание личностных качеств, управленческих способностей и менеджерских умений. И это правильно, потому что рассмотренные нами качества сильного руководителя есть не более чем цель, • к которой нужно стремиться. Так что в жизни вряд ли найдется менеджер, на все 100 %

соответствующий перечисленным выше требованиям. Но вместе с тем любой руководитель должен на все 100 % не соответствовать характеристикам слабого управленца. Ведь знать, каким не надо быть, — это первый шаг к тому, чтобы найти свой путь и свой стиль в менеджменте.

В основе этой ошибки могут лежать следующие проблемы или обстоятельства:

- надежда на то, что вопрос каким-то образом решится сам собой или его решит кто-то другой;
- отсутствие у менеджера ясного и четкого представления о том, чего он на самом деле хочет добиться.

Говорят, что если проблему не решать, то через некоторое время она начинает решаться сама. С другой стороны, следует помнить, что маленькие проблемы, если их не решать, имеют тенденцию превращаться в большие.

Если откладывание связано с неуверенностью в себе, с нерешительностью и страхом, то в этом случае можно воспользоваться рекомендациями американского исследователя Нормана Пила. Они таковы:

1. Надо выделить в задаче тот компонент, который более всего «напрягает», и преодолеть его.
2. Нужно установить очередность дел по степени их важности. Сфокусируйте внимание на одной проблеме и занимайтесь ею до тех пор, пока она не будет решена, а затем перейдите к следующей.
3. Следует установить сроки выполнения так, чтобы об этом знали другие, и попросить кого-то контролировать ваше движение к сроку.
4. В первую очередь следует делать самую сложную часть работы. В противном случае наиболее тяжелая работа останется на то время, когда накопится усталость.
5. Для начала дела достаточно, если вам ясны начальные детали и конечная цель.

С точки зрения организации собственной деятельности и в целях сохранения нервной системы, гораздо полезнее ограничиться окончательным решением только нескольких проблем, чем одновременно начинать множество дел, которые все равно не удастся довести до конца. Психологи рекомендуют заниматься только теми делами, которые вы можете сделать сегодня. Если задача слишком объемная и сложная, то ее следует разбить на части так, чтобы ежедневно можно было решать одну из частей задачи целиком.

Стремление все сделать сразу переходить к решению новой задачи можно только тогда, когда предыдущая уже решена или хотя бы получено ясное представление о способе ее решения и о том, кто будет это делать. Задача руководителя — создать условия для эффективного функционирования системы, а не принимать участие во всех деталях или в ликвидации каждого сбоя в ее работе.

Стремление все сделать самому дело руководителя — управлять, а не производить. Профессиональные менеджеры говорят: «Коллектив занимается развитием производства, руководитель — развитием коллектива». Менеджер, работающий эффективно, решает только те задачи, которые никто, кроме него, решить не может.

Неумение разграничить полномочия один из основных недостатков организационной работы — отсутствие четкого разграничения задач, служебных функций сотрудников. Иногда бывает так, что сотрудники лишь в общих чертах представляют свои должностные обязанности. При такой организации труда возникает соблазн перенести ответственность за невыполнение работы на чужие плечи и могут неоправданно дублироваться управленческие действия. Чтобы избежать возможных неприятностей, необходимо четко определить обязанности и ответственность каждого работника, создать ясные и недвусмысленные должностные инструкции.

7. Сваливание вины на других

Поиск «козла отпущения» — дело непродуктивное. Ваша энергия при этом направлена в прошлое, хотя исправить уже ничего нельзя. Гораздо правильнее нацелить деятельность на будущее. Задача руководителя состоит в том, чтобы установить объективные причины неудачи и найти пути к их устранению, а не в том, чтобы искать «козла отпущения».

Литература

1. Агеев В.С., Базаров Т.Ю. и др. Методика составления социально - психологической характеристики для аттестации кадров. - М., 1986.
2. Ансофф И. Стратегическое управление - М., 1989.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения - Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.
4. Куну Г., О'Доннел С. Управление. Системный и ситуационный анализ управленческих функций. М., 1981.