

Роль волевых качеств личности руководителя в становлении карьеры

А.В.Быков

Евразийский открытый институт

Аннотация. Статья посвящена проблеме изучения личности руководителя-качествам, обуславливающих успешность деятельности и построение карьеры. По результатам проведенных исследований показана роль разных качеств в успешности деятельности руководителя: личностных, профессиональных и волевых. Особое внимание отведено роли волевых качеств, таких как деловитость, организованность, решительность, упорство, целеустремленность. Руководитель любого звена должен быть знаком с волевыми качествами и способствовать их развитию у подчиненных и у себя, так как это обуславливает успешность их деятельности.

Ключевые слова: волевые качества, волевая регуляция, успешность, карьера.

Существуют различные мнения исследователей на вопрос, какими качествами должен обладать руководитель. Одни авторы отмечают следующие личностные качества руководителя - уверенность в себе, ответственность, энергичность, изобретательность, независимость, креативность, гибкость, предусмотрительность, оптимистичность.(А.В.Быков.2007., Р.Л.Кричевский. 2007, и др.) Другие авторы к ним относят – целенаправленность, цельность характера доверие); бескорыстие отсутствие карьеризма, пользование личными благами); твердость духа; умение рисковать; иметь авторитет у общественности). (Бодров, 2001) По данным исследований успешность деятельности руководителя определяется его личностными качествами, умением общаться с людьми, строить систему взаимоотношений, вырабатывать оптимальный стиль руководства, то есть такими качествами, которые лежат в основе психологических аспектов управленческой деятельности. (Бодров, Кричевский, Быков и др).

Руководитель любого звена управления должен быть знаком с теми личностными качествами, которые лежат в основе успешной управленческой деятельности. Практика управления в России и за рубежом показывает, что сегодня остро стоит вопрос подготовки руководителей нового типа, повышения их профессиональной деятельности, особенно в области психологии, имиджеологии, конфликтологии. Руководителю

необходимы знания о психологических особенностях людей, причинах конфликтных ситуаций, позитивном разрешении конфликтов, овладении современными формами асертивного поведения, личностном росте, индивидуальном стиле поведения и т.д.

Для того чтобы безошибочно подобрать руководителя, который мог бы быть и лидером одновременно, нужно знать качества, которые ему в обязательном порядке должны быть присущи. Существует три группы таких качеств: личные, профессиональные, организаторские и деловые.

К личным качествам в первую очередь относят честность и порядочность, предполагающие всегда соблюдение норм общечеловеческой морали, скромность и справедливость по отношению к окружающим. Руководитель должен стараться понимать своих подчиненных, видеть в них личности, достойные уважения, уметь разбираться в их поведении, быть человечным и заботиться о людях, стремиться к сотрудничеству, учитывая при этом интересы всех.

Другая группа качеств, необходимых любому менеджеру, руководителю - профессиональные. Это - компетентность, т.е. система специальных знаний и практических навыков, определяющих качественное выполнение деятельности. Она бывает специальной и управленческой. Это культура - общая, техническая, экономическая, правовая, информационная, психолого-педагогическая. Важен и ряд других моментов. Прежде всего современного руководителя отличает хорошее знание действительности как внутренней, так и внешней, понимание целей фирмы и своего подразделения, умение видеть проблемы, выделять в них наиболее существенные стороны, быть восприимчивым к новизне и изменениям. Это невозможно без обладания умственными способностями выше среднего уровня, умением анализировать ситуацию, создавать и критически оценивать различные планы и программы, принимать решения, брать на себя ответственность за их выполнение, много и упорно работать для этого, быть энергичным и решительным.

Главной составляющей успеха является достижение поставленной цели, составляющая, без которой невозможен успех. Для достижения цели необходимо проявлять такие волевые качества: целеустремленность, настойчивость, ответственность, упорство. Эти качества определяют основную составляющую - достижение цели, на пути к успеху. Начало успеха определяется степенью проявления или развития перечисленных волевых качеств, которые имеются у руководителя. Они служат базой для преодоления трудностей, помогают принимать решения, брать ответственность на себя при принятии решений, достигать поставленных целей. Достижение цели возможно только тогда, когда человек проявляет настойчивость. Не всегда можно достичь поставленной цели сразу же. Например, спортсмен, чтобы выиграть соревнования, быть первым должен много тренироваться. От его настойчивости будет зависеть результат.

Настойчивость проявляется в умении доводить начатое дело до конца, доводить до конца решение трудных задач, достигать поставленных целей.

Деятельность руководителя невозможна без риска. Риск это совершение действий, в основе которых лежит эмоциональное принятие решений. Риск всегда сопровождается изменением эмоционального состояния человека (предвосхищение радости успеха, радость от получения результата, азарт, состояние возбуждения и т.д.).

Любой руководитель будет рисковать только в определенных пределах. Чаще всего руководитель тщательно обдумывает принятие решений и проявляет осторожность в выборе пути исполнения решения. Потребность в избегании неудач всегда присуща любому человеку, в том числе и руководителю. Страх перед неудачей, неуверенность в благополучном исходе ставит руководителя в ситуации быть осторожным, вырабатывает особый защитный механизм или уровень защиты личности.

По данным наших исследований, чем опытнее руководитель, тем меньше он будет рисковать, так как он имеет четкие представления, какие последствия могут быть в результате неудачи.

В зависимости от того, какие мотивы лежат у руководителя в основе принятия решения, может проявляться и разная сила мотивации или ее уровень.

Второй составляющей успеха является волевая регуляция поведения и деятельности руководителя. По мнению Т.И.Шульги "Волевая регуляция это личностный уровень регуляции, когда человек сам по своей инициативе, принимает решения, управляет собой, направляет свою деятельность, формирует у себя умение анализировать, сравнивать и находить наиболее рациональное решение." Это особенно важно при формировании волевых качеств, которые помогают руководителю успешно выполнять свою деятельность: целеустремленность, ответственность, настойчивость, решительность, дисциплинированность. Волевые качества человека издавна считались основными его умениями управлять. К волевым качествам можно отнести самокритичность, необходимую для осознания своих слабостей, и самоконтроль, необходимый для их подавления.

Волевая регуляция позволяет человеку сдерживать свои эмоции, управлять их проявлением, делать их "разумными", не поддаваться импульсивным порывам. Перечисленные выше особенности очень важны в деятельности руководителя. Руководителю чаще, чем другим людям приходится преодолевать трудности, находить выход из сложных положений, быстро принимать решения, все это требует хорошо развитых волевых качеств личности руководителя и высокого уровня волевой регуляции.

Руководителей необходимо познакомиться со своими волевыми качествами. Для их определения можно обратиться к анкете по определению волевых качеств, разработанной Т.И.Шульгой (1987) и тесту "Волевой ли вы человек". Интерпретация тестов по содержанию говорит о том, что в целом, результаты теста показывают, что не волевых людей нет, в том числе и руководителей тоже. У каждого человека есть определенный уровень развития волевых качеств, другое дело, что уровень их развития не

соответствует выполнению профессиональной деятельности. При таком несоответствии руководитель должен развивать у себя необходимые волевые качества, в противном случае у него всегда есть опасность быть неуспешным только по причине недостаточного развития своих личностных качеств, когда решение было принято не вовремя, время ушло, деятельность не эффективна и неуспешна.

Очередной группой качеств, определяющих руководителя, менеджера, являются организаторские и деловые, которые часто называют волевыми. Они отражают уровень организаторской культуры менеджера, владение им технологией управленческой работы: подбор, расстановку и использование кадров, выработку норм, нормативов и регламентов, личных планов и планов деятельности подразделений, служб, оперативных планов и планов-графиков проведения мероприятий, доведением заданий до исполнителей, инструктажем, распорядительством, контролем.

К организаторским качествам нужно отнести, прежде всего, умение строить свою деятельность так, чтобы добиваться поставленных целей. Характер современной жизни требует от менеджера ясных и обоснованных целей. Без них он может испытывать недостаток твердости и решимости, упускать хорошие возможности, тратить время на пустяки, чтобы удержаться на плаву, менеджер должен уметь корректировать цели. Но целеустремленность заключается не только в том, чтобы цели устанавливать, а упорно к ним стремиться.

Другим качеством, относящимся к данной группе, является деловитость. Она заключается в умении четко и своевременно ставить задачи, принимать обоснованные решения, контролировать их исполнение, быть оперативным и распорядительным в действиях и поступках.

Важным качеством в данной группе является энергичность, то есть способность заражать людей уверенностью, стремлением действовать путем логического внушения, личного примера, собственного оптимизма.

Руководителю должна быть присуща дисциплина и контроль над собой. Без этого он не сможет ни призвать к порядку других, ни контролировать их деятельность. Поэтому менеджер должен контролировать свои эмоции и настроения, изучать эмоции других, чтобы найти подход к их поведению, а также контролировать дисциплину подчиненных.

Отличительной чертой руководителя должна быть повышенная работоспособность, умение трудиться напряженно, не принося, однако, себя в жертву и не становясь "работоманом" (в передовых компаниях считается дурным тоном для высших руководителей задерживаться в офисе после окончания трудового дня или брать работу на дом).

Силы нужно беречь для главного – управления, руководства, поэтому их нельзя растрачивать по-пустому, уметь отдыхать, в том числе и во время командировок. Менеджер должен быть коммуникабельным, контактным, т.е. общительным, направленным на внешний мир, проявляющим интерес к окружающим. Он должен уметь располагать к себе людей, слушать и понимать их, убеждать в своей правоте.

Успешно ли работает руководитель или нет судить можно только по эффективности деятельности коллектива. Можно теоретически представить вероятностную модель эффективности руководства. Согласно модели, эффективность стиля руководства опосредована степенью контроля руководителя над ситуацией, в которой он действует. Ситуация представлена в модели тремя параметрами: степенью благоприятности отношений руководителя с подчиненными; величиной позиции власти (влияния) руководителя в группе (использование различных форм стимулирования); структурой групповой задачи (четкость поставленной цели, пути и способы ее достижения, наличие множественности решений, проверка их правильности), структурой групповой задачи (включающей в себя четкость поставленной цели, пути и способы ее достижения, наличие множественности решений, возможность проверки их правильности).

В исследованиях авторами выделены критерии групповой оценки личности руководителя: продуктивность и авторитарность в коллективе, способность к административно-организаторской и интеллектуально-организаторской работе. (

Научные исследования в психологии достаточно часто направлены на то, чтобы изучить успешного руководителя его отличия от других руководителей. (

Исследователи едины в том, что не бывает успешных руководителей в начале своей управленческой деятельности. У любого человека есть право на ошибку. Если руководитель заранее не даст себе разрешение - ошибаться, то любые неправильные действия, а они бывают у всех - могут разрушить его психику. Для того, чтобы стать профессионалом, не следует реагировать слишком эмоционально на ошибки. Для этого необходимо проводить специальную психологическую подготовку руководителя, которая может включать анализ ситуации, готовность к риску, умение принимать решения, формирование мотивации к успеху, мотивации к избеганию неудач, развитие у себя качеств успешного руководителя. Удачливые люди быстро принимают решения и крайне неохотно отменяют их, неудачники - наоборот.

Успешность деятельности руководителя определяет карьеру и стадии деловой жизни. В понятие карьера мы вкладываем широкий смысл: это и путь, ход, поприще жизни, успехи в достижении целей. Понятие карьеры обозначает наклонности человека реализовать себя в своей жизни. Содержание карьеры руководителя насыщено мотивационными феноменами, главными из которых являются: гибкая настойчивость, инсайт, причастность к организации.

Карьерная напористость означает высокую степень настойчивости и гибкости, которые проявляет человек в разрешении проблем, тормозящих его трудовое поведение. Карьерный инсайт выступает в виде подсознательных импульсов восприятия работником своих интересов, способностей,

преимуществ и недостатков в стремлении достичь стоящие перед ним цели. В сущности, все они представляют собой систему психологических установок на работу, которые закрепились в подсознании на основе ассоциативных связей с карьерным восхождением. Карьерная причастность проявляется в виде личной ценности работника по отношению к своей работе.

Руководитель, обладающий карьерной напористостью способен успешно преодолевать трудности, связанные с инновациями, ужесточением требований и т.д. Ему приходится схватывать новые методы работы, приспосабливать свои умения к измененным условиям работы, новым обстоятельствам, модифицировать свои карьерные цели, включаться в процесс самотренировки и не позволять себе расслабляться. Руководители такого плана могут долго работать безвозмездно, не щадить себя и даже рисковать собственным здоровьем, настолько сильна у них мотивация делать свое дело.

Таким образом, карьера не только продвижение по должностным ступеням, но и процесс реализации человеком себя, своих возможностей. Вариантами карьеры могут выступать должностное восхождение, профессиональное совершенствование, вовлечение в процесс исполнения усложненных задач.

В психологических исследованиях существует несколько моделей восхождения по ступенькам карьеры: модель жизненных циклов, организационно-ориентированная модель, модель личностной ориентации.

Модель жизненных циклов основывается на профессиональном совершенствовании, которое требует совершенствования навыков или постоянного переучивания. Карьерное упорство помогают руководителю справиться с этим.

Организационно-ориентированная модель предполагает продвижение по стадиям карьеры внутри самой организации, согласование с действиями групп, умения подлаживаться под темп поведения своих коллег.

Модель личностной ориентации опирается на потребности руководителя: одни хотят быстрого продвижения, другие не спешат, а третьи не прочь остаться на одной и той же стадии продвижения до пенсии. Все перечисленные модели определяют стадии деловой жизни или карьеры.

Особой ценностью являются такие качества как оптимизм и уверенность.

Руководить людьми без уверенности в себе невозможно. Уверенные люди знают, чего хотят. Они никогда не прибегают к обходным путям. Их взгляды на проблемы всегда четкие и ясные, и они стремятся к тому, чтобы все об этих взглядах знали, а поэтому высказывают свободно свою точку зрения, добиваясь, чтобы их услышали и поняли, но при этом уважают других людей и их мнения.

Хороший руководитель должен уметь обеспечивать сопричастность сотрудников к работе. Для этого необходимо правильно поощрять людей, превращать любую, даже самую нудную работу в увлекательную игру, отыскивая нестандартные подходы и неизвестные грани в деле решения

проблемы, сдобривать свои действия известной долей авантюризма для пущей привлекательности. Он должен считаться с желанием подчиненных добиться определенного положения в этом мире, знать их идеалы и способствовать реализации их в жизнь.

Но самое главное - человек, занимающий пост руководителя должен обладать умением руководить, организовывать и поддерживать работу коллектива, быть готовым к действиям, риску. Он должен уметь определить объем своих служебных полномочий, возможность действовать независимо от руководства, побуждать людей к повиновению, избавляться от балласта, а оставшимся помочь стать самими собой, а не подминать под себя. Для этого руководитель, менеджер должен обладать терпимостью к слабостям людей, не мешающим работать, и нетерпимостью ко всему, что препятствует успешному решению стоящих перед ним и коллективом задач. Для определения успешности деятельности руководителя необходимо рассмотреть составляющие успеха.

В своей деятельности руководитель всегда опирается на мотивы, то есть побуждения к выполнению ее тем или иным образом. Какие же мотивы могут лежать в основе деятельности руководителя? В своем исследовании мы рассмотрели роль мотивов в управлении. По результатам анкетирования выявлены, прежде всего, престижные мотивы, 40% руководителей стремятся быть успешными, добиваются определенных успехов, хотят быть лучшими среди других. По данным наших исследований немаловажную роль играют мотивы соревновательные, состязательные или конкурентные, 20 %, которые во многом определяют оценку деятельности руководителя извне (оценка более высокого руководства и т.д.). Следует отметить еще мотивы интереса к деятельности, которые эмоционально окрашивают выполнение деятельности и составляют 10%. Руководителю интересен сам процесс деятельности, производства, у него могут быть какие-то изобретения, рационализаторские предложения, новые виды продукции и т.д. Довольно значительное место в руководстве деятельностью занимают профессиональные мотивы 15%, заключающиеся в удовлетворении профессиональных знаний, профессиональном принятии решений, получении более высокого результата готовой продукции и т.д.

Помимо перечисленных мотивов большую роль играют мотивы, связанные с изменением себя как личности (самоизменения, самосовершенствования) и приводящие к появлению чувства гордости, уверенности в себе, важности себя в обществе и т.д.

Можно попытаться построить шаги к успеху деятельности руководителей.

Первый шаг всегда связан с мыслями человека, так как в них всегда присутствует постановка цели. Мысль человека, соответствующие действия, обеспечивающие достижение цели, приводят к успеху. Успех меняет эмоциональное состояние человека, он радуется, гордится собой, стремится снова к успеху.

Для оценки эффективности деятельности руководителя необходимо иметь критерии оценки. По мнению Р.Л.Кричевского (2007), оценка эффективности деятельности руководителя довольно часто опирается на субъективные критерии оценивающего. Трудности оценки эффективности руководителя связаны еще и с тем, что невозможно отделить деятельность руководителя от работы коллектива. Объективным критерием оценки деятельности руководителя является конечный результат труда всего коллектива, так как в нем соединены результаты и руководителя, и исполнителей. Таким образом, эффективным руководителем является тот, кто возглавляет коллектив, который имеет высокие показатели по психологическим и не психологическим критериям. Широкое распространение получила точка зрения, что существует применимый к любой организации процесс управления, заключающийся в реализации функций, которые должен выполнять каждый руководитель.

Литература

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов / В.А.Бодров. - М.: ПЕР СЭ, 2001.
2. Быков А.В. Генезис волевой регуляции. М.: Изд-во Восток-Запад, 2007 г
3. Колесников А.Н. Психология делового преуспевания / А.Н.Колесников, И Я .Алехина, Е.А.Алехина, М.И.Горбачев. - М.: ВЛАДОС, 2005.
4. Р.Л.Кричевский Психология лидерства. М., - Статут, 2007
5. Лигинчук Г.Г. Основы менеджмента. Учебный курс / Г.Г.Лигинчук. – М.: МЭИМП, 2008.
6. Розенбаум М., Греченкова Л., Костенко Л., Греченков С. Профессиональный уровень руководителей: методика оценки// Человек и труд. – 2008. - №5.
7. Савостьянов А. И. Имидж современного руководителя// Профессионал. - 2004.
8. Семенов Ю. Диагностика и прогнозирование управленческой адаптации руководителя// Персонал. – 1999. - № 1.
9. Семенов Ю. Личностно-деловой потенциал эффективного руководителя в контексте организационной культуры// Человек и труд. – 2008. - №5.
10. Шульга Т.И. , Шляпников В.Н. Особенности волевой регуляции в процессе овладения профессиональной деятельностью. /Вестник МГОУ «Психологические науки» № 2 2009 г.