

УДК: 331.1

JEL Classification: M 000: M 190

© Долга Г.В., 2017

dolga.galina1985@gmail.com

Чернівецький торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету, Чернівці

ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття присвячена розгляду системи професійно важливих якостей особистості керівника як суб'єкта управлінської діяльності на підприємстві. Виявлено взаємозв'язок ефективності управлінської діяльності з рівнем самоактуалізації, ціннісними орієнтаціями керівника, компетентністю, професійною ідентичністю. У статті досліджена система детермінації ефективності управлінської діяльності, комплекс суб'єктивних і об'єктивних факторів.

Ключові слова: керівник, особистість, професійні якості, управлінська діяльність, організація

Постановка проблеми. Керівник змушений уміти жити з людьми й проявляти інтерес і прагнення до співробітництва. Від нього потрібне вміння налагодити роботу своїх підлеглих відповідно до цілей організації. Йому треба розумітися на мотивах поведінки людей, і, навіть, знати чинники, які слугують основою поведінки колективу. Проте специфіка набору професійно важливих якостей керівника залежить від виду його професійної діяльності. Приміром, такі властивості особистості, як щирість і терпимість, професійно важливі для керівника підприємства, а спроможність до виконання рутинної роботи керівника системи бюрократичного управління відрізняється від керівника комерційного підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як свідчить аналіз філософської, психологічної та економічної літератури, проблема підготовки професійних якостей керівника знаходиться в центрі уваги багатьох науковців. Цінні щодо цього праці, в яких розкриваються загальні питання підготовки керівника (О. Абдулліна, С. Золотухіна, Н. Болдирева, В. Лозова, Л. Нечепоренко, І. Прокопенко, В. Євдокимова та ін.), визначається сутність якостей як філософської категорії (Е. Баллер, Є. Ільєнков, Е. Соколов та інші), висвітлюються та визначаються загальні питання проблеми формування особистості керівника (С. Архангельський, С. Золотухіна, В. Лозова, А. Мудрик, В. Семиченко та інші науковці). Особистість, її психологічні, культурноекзистенційні основи, шляхи становлення – предмет багатьох глибоких, серйозних досліджень психологів (О. Леонт'єв, В. Давидов, Б. Братусь, Е.Фромм, К.Юнг).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Професійна діяльність керівника сучасного підприємства вимагає спеціального аналізу її структури та функцій,

характеру службових завдань, які розв'язуються, організації адекватної системи підготовки та самопідготовки, розвитку професійно важливих якостей в процесі професійної соціалізації. Швидкість і складність соціально-економічних перетворень в Україні привели до багатьох позитивних зрушень у розвитку правової, демократичної держави, але супроводжувалися при цьому і багатьма соціальними явищами кризового плану, зокрема загостренням соціально-економічної ситуації, що утруднює управлінську діяльність. Особистість керівника має винятково велике значення для управлінської діяльності, адже саме його професійно важливі психологічні властивості визначатимуть, як будуть виконані ті завдання, які поставатимуть перед ним, чи виявить він себе відповідальним, ініціативним, самостійним працівником, чи зможе вийти зі складних та незвичних ситуацій, чи всіх зусиль докладатиме для успіху, чи зуміє зацікавити та організувати інших для спільної роботи на благо колективу і суспільства. Саме тому дослідження проблеми професійно важливих якостей керівника, як чинника ефективності професійної управлінської діяльності, стає одним із пріоритетних наукових напрямів, а обмежена кількість досліджень і публікацій у цій сфері зумовлює актуальність розробки даної проблеми.

Формулювання цілей статті. Мета - виявити комплекс професійно важливих якостей керівника як суб'єкта управлінської діяльності. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання:

- розглянути системи професійно важливих якостей особистості керівника як суб'єкта управлінської діяльності на підприємстві;
- виявити особливості фахівця як суб'єкта управлінської діяльності;
- дослідити систему детермінації ефективності управлінської діяльності, комплекс

суб'єктивних і об'єктивних факторів;

- виявити взаємозв'язок ефективності управлінської діяльності з рівнем самоактуалізації, ціннісними орієнтаціями керівника, компетентністю, професійною ідентичністю та ін.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Управлінська діяльність, як діяльність з організації виробництва, керуванню персоналом організації, висуває особливі вимоги до психологічної сфери управлінця, але передусім, до його професійно важливих особистісних якостей. Будучи складною системою, що саморегулюється, людська особистість є також цілеспрямованою відкритою системою, здатною до розвитку, самовдосконалення, самонавчання за рахунок активного пошуку й прийому нової інформації, урахування й оцінки результатів своїх дій. Реалізуючи свою активність, що досягає вищого рівня у формі цілеспрямованої діяльності, суб'єкт перетворюється й розвивається сам, перетворюючись у свідомого суспільного індивіда – особистість професіонала-управлінця.

Суб'єктом управлінської діяльності є керівник, ефективність функціонування якого залежить, насамперед, від раціональної організації процесів керування на всіх її ієрархічних рівнях. Керівник у системі організацій, підприємств – це особа, наділена правом управління, прийняття рішень і є єдиначальником у межах даних йому вищими інстанціями повноважень [1, с.382]. Чим вищий статус керівника у службовій ієрархії системи, тим ширше, різноманітніше і складніше коло виконуваних ним управлінських завдань. Однак загальним основним завданням усякого керівника є реалізація ряду організаційних функцій, що вирішуються відповідно до широти і характеру наданих посадових повноважень. До цих функцій належать: загальноорганізаційні; планування; координація; контролю виконання й оцінки результатів; матеріально-технічного забезпечення; мотивації; соціального забезпечення та соціального захисту співробітників. Усі зазначені функції в процесі управлінської діяльності керівника взаємозалежні і здійснюються одночасно. Ефективне виконання цих функцій залежить від професіоналізму керівника, його уміння раціонально розподіляти доручення між виконавцями. Керівник зобов'язаний найбільш доцільно розподіляти обов'язки, визначати обсяг роботи з урахуванням таких факторів, як досвід співробітників, їх професійна підготовка, наявність спеціальних знань і навичок рішення службових завдань, індивідуальних здібностей,

стану здоров'я та ін.

Системоутворюючим фактором будь-якої соціальної системи управлінської діяльності є вектор «мотив – ціль», оскільки він визначає зміст і спрямованість діяльності як цілісних соціальних об'єднань (груп, підрозділів), так і окремих індивідів-керівників і підлеглих. Так, однією з головних професійних якостей керівника є здатність конструювати і чітко ставити стратегічну мету і прогнозувати перспективи діяльності керованих підрозділів, а головною професійною якістю гарного виконавця – уміння прийняти цю мету, реалізувати її в ряді тактичних завдань і знаходити адекватні способи їхнього рішення. Від професійно важливих властивостей керівника значною мірою залежать ефективність і надійність його діяльності, а також діяльності підлеглих йому співробітників, відділів і підприємства в цілому.

Нижче поданий перелік особистісних якостей ефективних керівників, згрупованих по блоках.

1. Блок емоційно-вольових якостей:

- емоційна стабільність: врівноважений, стриманий, розсудливий;
- відповідальність: відповідальний, вольовий;
- цілеспрямованість: цілеспрямований, наполегливий, активний, енергійний, рішучий;
- упевненість у своїх діях: упевнений у собі, самовпевнений;
- вимогливість до себе: вимогливий до себе, дисциплінований, акуратний, організований;

2. Блок моральних якостей:

- об'єктивність і справедливість: справедливий, об'єктивний, неупереджений;
- доброта і співчуття: добрий, доброзичливий, чуйний, співчуваючий, терпимий, людяний;
- чесність і порядність: щирий, чесний, порядний;
- тактовність: тактовний, чемний, ввічливий, коректний, культурний;

3. Блок управлінських якостей:

- директивність: суворий, вимогливий, серйозний, мало емоційний, критичний;
- турбота про підлеглих: уміє захищати підлеглих, уміє допомагати, поважає підлеглих, турботливий, цінує підлеглих, вміє жертвувати собою;
- авторитетність: авторитетний, є прикладом;
- лідерство: лідер, організатор, вміє керувати, харизматичний;

4. Блок комунікативних якостей:

- відкритість до спілкування: комунікабельний, товариський, вміє працювати в колективі, відкритий;
- відповідальність в спілкуванні: пунктуальний, надійний;
- зовнішність: привабливо виглядає; охайний; елегантний;
- проникливість: знає людей, розуміє людей, проникливий, викликає довіру, переконливий;

5. Блок інтелектуальних якостей :

- розум і освіченість: розумний, освічений, мудрий;
- вміння приймати рішення: швидко приймає правильні рішення, критичний, уважний, далекоглядний, передбачливий;

6. Блок ділових якостей:

- досвід: досвідчений, професіонал, компетентний;
- спрямованість на діло: відданий справі, працьовитий, діловий, практичний, раціональний [1, с.384].

Зрозуміло, що така класифікація не може претендувати на остаточність, однак її достовірність забезпечується експертною оцінкою самих опитуваних як керівників, і, на нашу думку, достатня для виявлення успішності керівної діяльності.

Провідними бажаними рисами успішного керівника виявились: емоційна стабільність (стриманість, врівноваженість), відповідальність, об'єктивність і справедливість, доброта та вміння співчувати, контактність та відкритість до спілкування. Також варто звернути увагу на той факт, що провідними серед бажаних управлінських рис є такі, що характеризують директивно-авторитарного керівника: суворість, вимогливість і неемоційна поведінка.

Своє становлення у системі управління керівник починає не з чистого аркуша. Його управлінський шлях переважно визначається індивідуальними якостями, особливостями дитинства і юності, навчанням, досвідом трудової діяльності тощо. Значний вплив на формування майбутніх керівників здійснює сім'я, яка визначає систему його відносин із світом, оточенням, собою. Істотним є зв'язок між вибором управлінської діяльності дитьми та успішністю у цій сфері батьків. Результативна й ефективна управлінська діяльність батьків створює адекватний її образ у дітей, сприяє їхній самостійності, впевненості у своїх силах. Діти з таких сімей здебільшого намагаються оволодіти управлінськими навичками. У сім'ях, де мати зайнята управлінською діяльністю, основними мотивами посадового просування вважають

«повагу оточення», «самостійність». Якщо керівник батько, одним з мотивів посадового просування для дітей є «самостійність». Дітей, чиї обоє батьки-керівники, приваблює, передусім, «соціальна значущість» управлінської діяльності. Усе це свідчить, що сімейне виховання є одним із важливих стартових чинників управлінського розвитку.

До важливих внутрішніх чинників управлінського розвитку належить готовність до управлінської діяльності, яка має такі складові: наявність спеціальних здібностей, інтересу до управлінської діяльності; вміння приймати ризиковані рішення, вступати у конфлікти заради інтересів справи, активно діяти в екстремальних умовах; готовність до збільшення стресових навантажень; готовність до зміни умов праці й особистого життя. Детермінантами розвитку особистості керівника є і події, що впливають на управлінський шлях. Значні зміни зовнішнього середовища зумовлюють зміни в діяльності та в особистості керівника. Передусім, це події в сім'ї, події, пов'язані з посадовими переміщеннями. Певний вплив мають і соціально-політичні події, особливо у трансформаційних суспільствах.

На ефективність управлінської діяльності впливають джерела управлінського розвитку. Джерела управлінського розвитку – ті основи й орієнтири, які сприяють просуванню керівника в системі управління. Серед них виокремлюють: рівень самостійності, зрілості, орієнтацію на певний приклад, вміння пристосовуватися до умов зовнішнього середовища, міру усвідомлюваності поставлених перед собою цілей, ступінь цінності взаємодії тощо. Аналіз значущості джерел управлінського розвитку і особистісних чинників свідчить про такі закономірності становлення і функціонування керівника:

- емоційна зрілість, стійкість пов'язані з орієнтацією керівників на самопідготовку, самостійне вивчення спеціальної літератури;
- чим вищою є безтурботність, імпульсивність керівників, тим менше вони схильні наслідувати приклад вищого керівництва;
- сумлінність, пов'язана з підвищеним оцінюванням значущості своєчасного просування для управлінського розвитку;
- проникливість сприяє вищій оцінці значущості зусиль безпосереднього керівника в управлінській підготовці й необхідності наполегливого вивчення тонкощів взаємин між людьми.

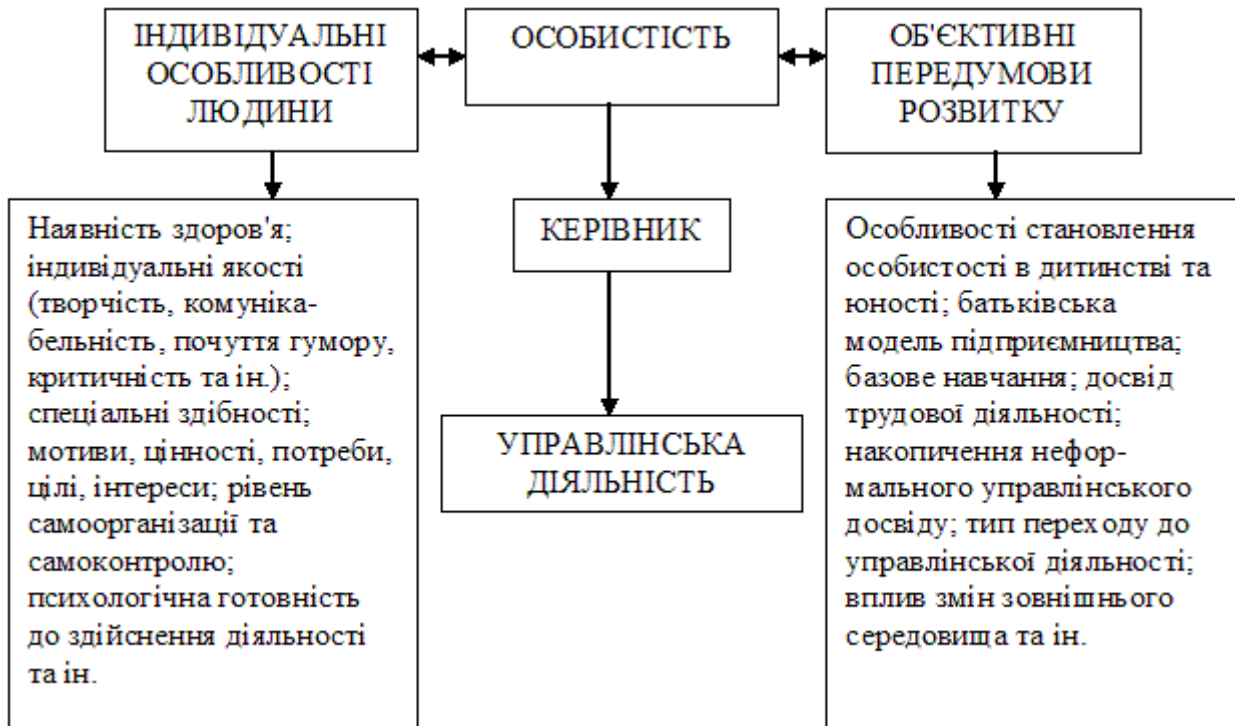


Рис. 1. Суб'єктивні та об'єктивні передумови розвитку керівника

Джерело: [2, с.75].

Орієнтація на певні джерела управлінського розвитку залежить від особистості керівника. Цінність взаємодії з колегами зростає для нього за відсутності вичерпної інформації про виробничу ситуацію і невміння децентралізувати рішення. Особливо відчутним є вплив колег на розвиток ініціативних керівників, які вперше обіймають управлінські посади. Якщо вони не усвідомлюють своїх цілей, вплив колег посилюється, і джерелом розвитку стає приклад вищого керівника. Основне джерело розвитку керівника з високою самооцінкою – самостійність. Вона найбільш властива тим, хто високо оцінює свої вміння мобілізувати співробітників, здатність приймати обґрунтовані рішення, ініціативність [3, с.84].

Розвиток особистості керівника можливий лише за його активної взаємодії з навколишнім середовищем. Він відбувається за такою схемою:

1. Адаптація до навколишніх умов життя і діяльності, до норм, цінностей, управлінської культури організації (визначення напрямку і характеру розвитку, пошук джерел, засобів пристосування та становлення). Вона передбачає пристосування психіки людини до зовнішнього середовища, що якісно змінюється. Заміна навчання або трудової діяльності на управлінську передбачає період управлінської адаптації. Вона може охоплювати суспільну, соціокультурну, етнопсихологічну, соціально-

психологічну, організаційну, технологічну, посадову сфери. Задоволеність працею, собою і реалізацією своїх потенційних можливостей є суб'єктивним індикатором ролі адаптації. Тривалість її залежить від обсягу знань керівника, стажу роботи, психологічної сумісності в колективі, оцінювання його діяльності підлеглими. Якщо обсяг знань, отриманих у навчальному закладі, достатній, то молодий керівник відчутніше задоволений змістом роботи, спеціальністю, умовами праці, своєю участю в управлінні. Розкриття перед молодими керівниками перспектив посадового росту, розширення їхньої участі у життєдіяльності організації, вдосконалення взаємодії з підлеглими мають велике значення для закріплення та адаптації їх на посаді. Цьому сприяє і виявлення та регулювання чинників, що утруднюють чи стримують адаптацію. Дефіцит знань і навичок управління, брак часу і сил на здійснення задуманого, вища від передбачуваної відповідальність негативно позначаються на посадовому рівні керівника. Незадоволеність роботою, своїми діями і вчинками, поганий настрій – це показники неповної адаптації до управлінської діяльності. За таких умов керівник або припиняє її, або шукає психологічні захисні механізми, які охороняють його від зазіхань на цілісність і стійкість особистості: втеча від реалій, апатія, негативізм, агресія, мрії й

фантазії, лінощі тощо. Ці захисні механізми підтверджують відсутність психологічної адаптації. Часто вони спричинюють регрес особистості [4, с.165].

2. Індивідуалізація (вияв власного «Я», визначення детермінантів розвитку, формування особистісних новоутворень, їх закріплення, забезпечення високої ефективності управлінської діяльності, вияв власної активності та індивідуальності, оптимальна реалізація потенційних можливостей, гармонія розвитку). Процес індивідуалізації особистості в управлінській діяльності пов'язаний з її самоактуалізацією: у керівника формуються вимоги до власної діяльності та до себе. Порушення вимог системного оточення спричинюють зміни у розвитку керівників. Часті соціальні зміни призводять до деформації особистісних вимог, що впливає на ефективність і результативність управлінської діяльності. Невідповідність рівня розвитку особистості керівника і вимог суспільства можуть мати такі наслідки: узгодженість (розв'язання проблеми вимог шляхом компромісу); зміна соціального оточення (пошук керівником іншого соціального оточення, іншої системи вимог); зміна власних вимог (приспосовування власного «Я» до обставин життя і діяльності, прийняття існуючої системи вимог).

3. Інтеграція (зміна особистісних властивостей під впливом оточення, забезпечення високої продуктивності діяльності з метою посадового просування, росту). Інтеграція детермінується суперечністю між намаганнями керівника бути ідеально представленим своїми особливостями та властивостями в спільноті (організації) і потребою спільноти прийняти, схвалити та культивувати лише ті його індивідуальні особливості, які сприяють розвитку організації й розвитку керівника як особистості й професіонала. За успішного проходження етапу інтеграції керівник набуває рис (гуманність, вимогливість, відповідальність, довіра до людей та ін.), які забезпечують йому успішне просування в системі управління. Коли суперечність на цьому етапі не усувається, настає дезінтеграція. Її наслідком є ізоляція,

витіснення особистості із спільноти або деградація [5, с.75]. Отже, особистісна інтеграція – це такий стан керівника, для якого характерні впорядкованість, вмотивованість особистісної структури, дій і вчинків індивіда, їх погодженість, стійкість і стабільність, що свідчить про психологічну рівновагу індивіда, цілісність його особистісної структури. Тобто, відповідні особистісні новоутворення, багаторазово відтворюючись, закріплюючись, формують достатньо стійку структуру особистості керівника. Ситуація, в якій відбувається соціальний розвиток керівника, динамічна. Ідеться про динаміку розвитку особистості у певній спільноті, яка також розвивається. Саме тому тип розвитку особистості залежить від типу групи (організації), в яку керівник інтегрований.

Висновки. Отже, професійно важливі якості керівника – це особистісні характеристики, що забезпечують максимальну ефективність і успішність керівника у сфері управлінської діяльності. Перелічені особистісні риси, природно, не вичерпують всього багатства характеристик керівника, водночас, кожен успішний керівник, менеджер мають володіти певними особистісними властивостями, які формують систему професійно важливих особистісних якостей, що має певну специфіку в кожній конкретній сфері управління. Отже зміст ефективної управлінської діяльності залежить від професійно важливих якостей керівника та повинен бути спрямований на формування у керівників внутрішньої потреби на саморозвиток, самореалізацію, самовизначення, самоорганізацію, які сприяють професійному утвердженню майбутнього керівника, розвитку його управлінських здібностей та формуванню управлінської компетентності.

У подальшому, використовуючи наше теоретичне дослідження, ми плануємо проранжувати конкретні особисті якості по кожному блоку та за допомогою опитування вже працюючих менеджерів, визначити значимі серед них для майбутньої успішної діяльності менеджерів організацій, а також визначити умови та чинники для розвитку професійно значимих якостей майбутніх менеджерів.

Список літератури

1.Кострікін О.В. Проблеми самоактуалізації сучасного керівника / О.В. Кострікін // Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка, В.Д. Потапової. – Т. XV, част. 1. – К., 2008. – С. 381-388.

2.Кострікін О.В. Проблеми управління процесом розвитку професійно важливих інтелектуальних

якостей / О.В. Кострікін // Гуманізація соціального управління: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. Харків, 29 квітня 2008 р. – Харків: Вид-во Харківськ. нац. економ. ун-ту, 2008. – С. 72-76.

3. Землянська О.В. Професійно важливі якості керівника та проблема їх розвитку / О.В. Землянська, О.В., Кострікін // Психологічні технології в

екстремальних видах діяльності: Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції. Донецьк, 22-23 травня 2008 р. – Донецьк: Донецьк. юридич. ін-т ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка, 2008. – С. 82-86.

4.Шепель В.М. Людська компетентність

менеджера: Управлінська антропологія / В.М.Шепель. – М.: Економіка, 2000. – 432 с.

5.Степаненко Н.В. Особливості становлення професійно значущих якостей майбутніх менеджерів / Н.В. Степаненко // Вісник КІБІТ. – 2008. – № 2. – С.69-78.

References

1.Kostrikin,O.V., (2008). “Problems actualization modern manager”.*Actual problems of psychology: Coll. Science. works of the Institute of Psychology*. Ed. S.D.Maksimenko, V.D.Potapov. Vol XV, part. 1, pp. 381-388.

2.Kostrikin,O.V., (2008). “Problems in the management process of professionally important intellectual qualities”.*Humanization of social control.Materials of All-Ukrainian scientific-practical conference*.Kharkiv,pp. 72-76.

3. Zemlyansky,O.V., and Kostrikin,O.V., (2008). “Professionally important qualities of the head and the

problem of development”.*Psychological Technologies in extreme activities, Proceedings of IV international scientific conference*. Donetsk, pp. 82-86.

4.Shepel,V.M., (2000). “Human Competence Manager: Management Anthropology”. Economics, Moskwa, p. 432.

5.Stepanenko, N.V., (2008). “Features of formation of professionally significant qualities of future managers”.*Bulletin of the Kiev Institute of Business and Technology*, vol. 2, pp.69-78.

Аннотация

Галина Долга

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Статья посвящена изучению системы профессионально важных качеств личности руководителя как субъекта управленческой деятельности на предприятии. Выявлена взаимосвязь эффективности управленческой деятельности с уровнем самоактуализации, ценностными ориентациями руководителя, компетентностью, профессиональной идентичностью. В статье исследована система детерминации эффективности управленческой деятельности, комплекс субъективных и объективных факторов.

Ключевые слова: руководитель, личность, профессиональные качества, управленческая деятельность, организация

Summary

Halyna Dolha

PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES HEAD AS A FACTOR OF EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT ACTIVITIES

The article is devoted to the system professionally important qualities of the manager's personality as a subject of administrative activity in the enterprise. Revealed a set of professionally important qualities of the head as the subject of management, relationship management activities with the efficiency level of self, values manager, competence, professional identity. Lists the personal qualities of effective leaders, grouped in blocks. This article explores the system of determination of efficiency of management, formed a subjective and objective conditions of the head. The submitted scheme of the individual manager for its active interaction with the environment.

Keywords: head, personality, professional quality, management activities, organization

Стаття надійшла до редакції 10.03.2017