

УДК 304.4

Поиск характеристик «идеального» руководителя

Климентьева Н.В., студент

*Россия, 105005, г. Москва, МГТУ им. Н.Э. Баумана,
кафедра «Финансы»*

Научный руководитель: Кокуева Ж.М., доцент

Россия, 105005, г. Москва, МГТУ им. Н.Э. Баумана

Яценко В.В., доцент

*Россия, 105005, г. Москва, МГТУ им. Н.Э. Баумана
bauman@bmstu.ru*

Современные условия экономической деятельности во многом определяются личностью руководителя организации или предприятия. Персоналом организации управляют люди – руководители, менеджеры. От их умения руководить, находить правильные решения и воплощать их в жизнь в большей степени зависит успех предприятия.

Существует множество классификаций типов личности руководителя. Для исследования была выбрана самая полная, на мой взгляд, отражающая основные черты и характеристики человека – «Психологическая типология личности».

Основные положения типологии.

В психологической типологии существуют четыре основных предпочтения: Первое имеет отношение к тому, откуда человек черпает свою энергию (из внешнего мира (Экстравертный) или внутри себя (Интровертный)). Второе связано с тем, как собирается информация о мире (дословно и последовательно (Конкретный) или более произвольно и фигурально (Общий)). Третье относится к тому, как принимаются решения: объективно (Беспристрастный) или межличностно (Субъективный).

Последнее имеет непосредственное отношение к образу жизни - предпочитает ли человек быть решительным (Методичный) или уступчивым и непосредственным (Спонтанный).

Когда рассматривается каждая пара предпочтений, выбирается одна характеристика. В итоге получается четырехбуквенное обозначение, обозначающее тип.

Следует помнить, что эти восемь определений отражают предпочтения, а не постоянную модель поведения.

Определив, какие существуют типы руководителя, была составлена анкета для сотрудников предприятия ООО «Обувь Ком», в которой было 6 тестовых вопросов по восемь вариантов ответа на каждый (под каждым ответом подразумевалась одна характеристика) и один вопрос с открытым ответом («Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать руководитель?»). Было опрошено 12 человек. Результаты анкетирования представлены в следующих таблицах.

Таблица 1

Количество баллов, набранных каждой характеристикой

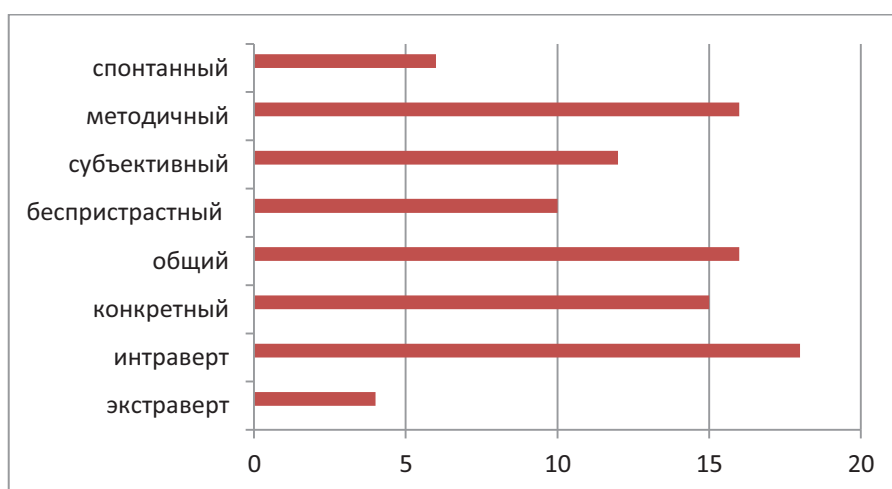


Таблица 2

Сводная таблица ответов на вопросы теста

	1	2	3	4	5
А (экстраверт)	3			1	
Б (интраверт)	3	5	6	2	2
В (конкретный)	2	2	6		5
Г (общий)	3	1		6	6
Д (беспристрастный)		5	1	4	
Е (субъективный)	5	3		2	2
Ж (методичный)	5	5	2	4	
З (Спонтанный)					6

Таблица 1 показывает какое количество раз была выбрана та или иная характеристика, а из Таблицы 2 мы можем увидеть сколько человек при ответе на каждый вопрос выбрали определенный вариант ответа.

По мнению большинства опрошенных, подходить к постановке задачи руководитель должен субъективно и методично; к решению проблем беспристрастно, методично, хорошо обдумав свое решение; использовать свое время руководитель должен эффективно и точно; работа в коллективе для руководителя – это источник вдохновения, что-то хорошее для всех (этот вариант ответа был выбран единогласно всеми сотрудниками); в конфликтной ситуации для хорошего руководителя гораздо важнее подтекст и смысл самого конфликта, он изучает всю суть проблемы, стремится понять все стороны и как то, или иное решение скажется на дальнейшей работе коллектива. Иногда руководитель принимает участие в споре на обеих сторонах, потому что он и в самом деле видит обе стороны. Гибкость и умение примирять разные вещи – характеристика истинного руководителя.

Таким образом, по мнению сотрудников одного отдела конкретного предприятия, по психологической типологии личности идеальный руководитель характеризуется как: **ИНТРАВЕРТНЫЙ, ОБЩИЙ, СУБЪЕКТИВНЫЙ, МЕТОДИЧНЫЙ** тип личности. От себя хочу заметить, что в некоторых анкетах были ответы, указывающие на то, что люди видят в идеальном руководителе как черты интроверта, так и экстраверта, т.е. по сути противоположные качества. Это говорит о том, что в руководителе должны проявляться не только эти конкретные черты, а их симбиоз.

На вопрос с открытым ответом (*«качества, которыми, по вашему мнению должен обладать руководитель»*) было дано очень много разнообразных и интересных ответов. Наиболее часто встречающимися были: коммуникабельность, пунктуальность, чувство юмора, справедливость, решительность и умение вести за собой (лидерство).

В настоящее время одним из приоритетных направлений в управлении предприятием является «личностный аспект». Акцентирование внимания на человеческом факторе, как одном из элементов внутренней структуры предприятия, рассматривается в качестве залога успешного функционирования производственной системы в условиях неопределенной и нестабильной экономической среды.

На протяжении всего процесса функционирования предприятия можно найти сходства и различия, дать основные характеристики типологий личности менеджера, в зависимости от того, на каком этапе своей жизнедеятельности данное предприятие находится.

В качестве примера дифференциации типологий личности руководителя на этапах жизнедеятельности предприятия целесообразно рассмотреть жизненный цикл товара, все этапы которого требует строго индивидуального подхода к своему управлению.

Для любого из этапов жизненного цикла товара можно дать основные характеристики типологии личности руководителя, «нарисовать портрет» «идеально» подходящего для конкретного этапа менеджера, который будет способен принимать адекватные и рациональные решения, что я и попыталась сделать в своей работе.

Результатом непонимания или в случае недостаточно внимательного отношения к системной взаимосвязи этапа жизненного цикла товара и особенностей личности конкретно взятого человека, на предприятии могут возникнуть трудности в организации производства и его эффективном управлении.

Список литературы

1. Зельдович Б.З., Сперанская Н.М., Фаенсон М.И. Эффективный менеджмент. Практическое пособие для менеджеров. М.: Изд-во МГУП, 2001. 196 с
2. Овчарова Р. В. Психология менеджмента. Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2005. 122 с.
3. Сайт «Антирейдер». Режим доступа: <http://antireider.msk.ru/menedjment/tipologiya-lichnosti-rukovoditelya-po-stadiyam-jiznennogo-ci.php> (режим доступа 28.07.2014).

Приложение 1

Здравствуйтесь, прошу Вас ответить на вопросы, касающиеся типов личности руководителя. Необходимо выбрать от двух до четырех вариантов ответов.

1. Как руководитель должен подходить к постановке задачи?

- А) Через разговор, коллективно. Все знакомятся с проблемой, и при ее обсуждении каждая деталь передается от одного к другому, видоизменяясь по ходу дискуссии.
- Б) В период постановки задачи менеджеры рассылают свои наброски плана. Для них важно, чтобы все участвовали в обсуждении подготовленными, а не высказывали то, что первое придет им на ум.
- В) Руководитель самостоятельно предлагает простые, конкретные и выполнимые задачи «Выполнимая», «достижимая» цель, по мнению такого человека, - это цель, которую можно пощупать, потрогать, получить в свои руки.
- Г) Для руководителя, поставленная задача должна быть вдохновляющей, сложной и иметь идею, которая поднимает коллектив на более высокий уровень. Сегодняшний день его не интересует, его влечет будущее, и цель должна быть одним из ключей раскрывающих этот заманчивый потенциал.
- Д) Для руководителя задача - результат напряженного умственного труда, а цель - создание «настоящего произведения искусства», превосходящего по своим качествам существующие аналоги. Такие люди руководствуются в работе вопросами «что» и «как».
- Е) Для человека задача должна отражать интересы всех вовлеченных сторон: и тех, кому придется непосредственно столкнуться с ее решением, и в равной степени тех, на ком скажется результат ее решения. Для них важен вопрос «кто»: кого затронет решение задачи, и как оно отразится на уровне жизни людей? Для них главное - сплоченность, работа коллектива как команды единомышленников.
- Ж) Жизнь руководителей строго упорядочена и расписана по минутам, ставят задачу они четко, по-деловому, не сбиваясь с темы.
- З) Руководитель - гибкий человек, живущий, подчиняясь спонтанным порывам и воле обстоятельств, его речь непоследовательна, он перескакивает в разговоре с одного на другое.

2. Как руководители должны решать проблемы?

- А) Решает проблемы путем проговаривания их с кем-нибудь, причем необязательно даже с кем-то конкретным. Допустим, руководитель, входя в комнату, может обрушиться на

присутствующих свои проблемы: «Слушайте, не знаю, позвонить ли на газовую станцию по поводу моей кредитной карточки или просто съездить туда посмотреть, как идут дела. Пожалуй, я сделаю и то, и другое, у меня после обеда будет много времени. Спасибо за совет».

- Б) Лучше всего решают проблемы тогда, когда, выслушав соображения других, могут где-то уединиться и спокойно поразмыслить. Способность слушать, не торопиться и как следует обмозговать вопрос, не делая скоропалительных заключений – вот, что должно отличать руководителя.
- В) Лучше всего решают проблемы на основании фактов и свидетельств. Тратить много времени на моделирование решения или теоретизирование по поводу вариантов представляется им бессмысленным и непродуктивным.
- Г) Истинный руководитель никогда не возьмется решать проблему без рассмотрения всех возможных вариантов и разработки планов по каждому аспекту ситуации. Проблемы лучше всего решаются в контексте положения по данному вопросу в целом. Так, управленец может начать углубленно изучать общие вопросы и отвлечься от основной проблемы.
- Д) Решение проблемы заключается в способности просчитать возможные последствия любого действия. Руководитель относится к проблемам, как к игре в шахматы и остается эмоционально отстраненными при их решении.
- Е) Привносят в решение проблем осознание того, как весь процесс может повлиять на людей. Даже если проблема не имеет отношения к этому человеку, он в состоянии довольно точно предсказать, как прореагируют те, кого она касается.
- Ж) О какой бы проблеме ни шла речь, они всегда ориентированы на решение. Соответственно, их достоинство - способность приходить к определенному заключению и сравнительно легко воплощать его в жизнь.
- З) Могут муссировать проблему и порождать новые, уже после того, как принято решение о ходе действий. Для них довольно типично перебить самого себя в момент принятия решения с тем, чтобы предложить альтернативный план альтернативному плану, избегая, таким образом, конкретных действий и воплощения решения в жизнь.

2. Как руководителю следует использовать своё время?

- А) Много говорить, следовать принципу, что из большого количества идей, одна обязательно выгорит.

- Б) Руководителя отличает умение эффективно использовать время. Истинные руководители больше размышляют, обдумывают – потом говорят.
- В) Минута - это шестьдесят секунд, ни больше, ни меньше. Точность и пунктуальность отличает истинного руководителя.
- Г) Минута - это промежуток времени, который больше нескольких секунд, но намного меньше часа. Таким руководителям знакомо замечание: «По-моему, ты сказал, что будешь через минуту», на что они отвечают: «Я не думал, что ты поймешь меня буквально».
- Д) Руководитель не должен разбираться в чужих проблемах и конфликтах.
- Е) Время для руководителя вещь относительная и безличная. Он может назначать сроки в зависимости от отношений с людьми, с которыми ему приходится иметь дело в течение дня. Так, если перед таким человеком стоит неприятная задача, например, встретиться с коллегой, с которым он «на ножах», или сделать выговор подчиненному, встреча неизбежно будет намечена на конец дня и может даже постоянно переноситься на завтра.
- Ж) Они считают, что время нужно рассчитывать и контролировать. Таким людям трудно расслабляться. Они страшно не любят отвлекаться от работы, предпочитая строго следовать намеченному распорядку. Они должны стремиться контролировать все, что их окружает.
- З) Они считают, что время следует использовать по своему усмотрению. К нему можно приспособливаться. Им трудно выбрать и придерживаться какого-либо плана или решения, они меняют их довольно часто в зависимости от обстоятельств. Поэтому у них скапливаются много начатых дел.

4) Как должен вести себя руководитель, работая в коллективе

- А) Когда речь заходит о командной работе, они могут потребовать больше времени и внимания, они утомляют окружающих и часто кажутся бессмысленно шумными.
- Б) Руководителю следует держать большую часть информации при себе, не делиться ею с коллегами.
- В) Склонен воспринимать все буквально, а потому с трудом понимает, какое отношение организация команды имеет к конкретному делу. Для него важна цель и результат, а не сплочение коллектива.
- Г) Сама команда - источник вдохновения. Коллективная работа - что-то хорошее для всех.
- Д) Относится к коллективной работе, как к еще одному способу выполнить задачу. Если группа выполняет работу, но ее участники под конец друг с другом перестают

разговаривать, для управленца это все еще нормально. Эффективность команды определяется результативностью.

- Е) Он видит, как люди взаимодействуют при выполнении задачи. Если группа выполняет работу, но ее участники под конец друг с другом перестают разговаривать, для руководителя подобный сценарий - самая настоящая катастрофа, так как для него превыше всего командный дух.
- Ж) Пример совещания группы. В девять утра пунктуальные руководители сидят по местам, карандаши у них отточены и они готовы к действиям (они, конечно, уже познакомились с повесткой дня). В 9:05 они уже недовольны, что некоторых до сих пор нет.
- З) Они действуют по своему собственному расписанию, в соответствии с которым совещание не начнется, пока они не появятся. Это невозможно изменить, даже строго предупредив о необходимости прийти вовремя.

5) Как должен вести себя руководитель в конфликтной ситуации?

- А) способны так много наговорить за короткое время, что сами вряд ли помнят, что только что говорили. Они могут быть удивлены и даже шокированы, когда узнают, что другие не только запоминают их слова, но и обижаются на них.
- Б) Загоняет свои проблемы и эмоции внутрь.
- В) При конфликте имеет конкретные слова и факты, и именно они подвергаются в дальнейшем воскрешению в памяти и осмыслению. По мнению руководителя, конфликт – пустая трата сил.
- Г) Гораздо важнее подтекст и смысл самого конфликта, руководителю стоит изучить всю суть проблемы, понять все стороны и как то, или иное решение скажется на дальнейшей работе коллектива.
- Д) Почти всегда определяет конфликт как неизбежный процесс, который в конечном счете ведет к усилению творческого начала.
- Е) Определяет конфликт как дисгармонию и необходимость избежать ее любой ценой.
- Ж) Конфликт вызывает бурную реакцию, которая часто трактуется как злость или несогласие, хотя это не всегда так.
- З) Они иногда принимают участие в споре на обеих сторонах, потому что они и в самом деле видят обе стороны. Гибкость и умение примирять разные вещи – характеристика истинного руководителя.

6) Напишите пожалуйста те, качества, которыми, по вашему мнению должен обладать руководитель:
