

УДК 159.92

Ладзина Наталья Алексеевна

доктор психологических наук, Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет г. Семей

e-mail: ladzina_natalya@mail.ru

Акименко Наталья Константиновна

магистр гуманитарных наук, Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет г. Семей

e-mail: natalia5a2010@mail.ru

Смотрова Анеля Багдарбековна

магистрант, Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет г. Семей

e-mail: klara_zharykbasova@mail.ru

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ СО СТИЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ

Мақалада заманауи көшбасшыдың кәсіби, жеке қасиеттеріне және олардың ұжымның басшылығының стиліне әсері туралы психологиялық талаптармен байланыстығы қарастырылады. Кез келген ұйымның тиімділігі менеджердің жеке қасиеттеріне және команданың басқару стиліне байланысты деп көрсетілген.

Түйін сөздер: басқару, кәсіби қасиеттер, жеке қасиеттер, басқару стилі.

В статье рассматриваются психологические требования, предъявляемые к профессиональным и личностным качествам современного руководителя и их влияние на стиль руководства коллективом. Отмечено, что эффективность работы любой организации зависит от личностных особенностей руководителя и стиля управления коллективом.

Ключевые слова: управление, профессиональные качества, личностные качества, стиль управления.

The article discusses the psychological requirements for professional and personal qualities of a modern leader and their impact on the style of leadership. It is noted that the effectiveness of any organization depends on the personality characteristics of the manager and the style of management of the team.

Keywords: management, professional qualities, personal qualities, management style.

Управление - совокупность системы скоординированных мероприятий, направленных на достижение значимых целей организации. Управление является древнейшей областью человеческой деятельности. Оно существует столько, сколько люди живут и трудятся сообществами. Только благодаря скоординированным действиям люди могли развиваться и создавать огромные материальные и социальные ценности.

В психологии управления часто употребляется понятие «человеческий фактор». Человеческий фактор - это все, что зависит от человека, его возможностей, желаний, способностей. Важность человеческого фактора определяется тем, что возрастает роль человека и его возможностей в процессе управления различными объектами. Чем сложнее управление, тем больше растут требования к интеллектуальным функциям человека и другим психологическим процессам, начиная от восприятия и внимания, и заканчивая ответственностью за человеческие жизни. Недоучет человеческого фактора обычно приводит к тому, что на производстве

увеличивается число производственных конфликтов, повышается текучесть кадров, увеличиваются сбои в работе, следствием чего являются потери в производительности труда.

Управление на любом уровне - это целая наука, и для того, чтобы дело процветало, руководитель должен овладеть ей в совершенстве. Считают, что эта проблема всегда была и будет немаловажной, и не потому, что невозможно вырастить и выучить поколения идеальных руководителей, а потому, что политическая, финансовая и социальная ситуации, как в мире, так и в Казахстане постоянно меняется, а значит, руководство любым делом требует различного подхода, стиля управления и умения руководителя анализировать ситуацию и орудовать в соответствии с ней. Стиль руководства должен отвечать духу времени и уровню самосознания людей [1].

В самом общем виде можно определить те требования, которым соответствует руководитель любого управленческого ранга в различных социальных организациях. Эти требования определяются через

профессионально значимые качества, под которыми мы подразумеваем индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения. Ответ на вопрос о качествах, которыми должен обладать руководитель, претерпел существенную эволюцию в ходе развития управленческой теории (Ф. Тейлор, А. Файоль, Л.И. Уманский и др.).

На основе общего анализа исследований психологов [2;3;4;5;6] в области менеджмента, все качества, которыми должен обладать современный руководитель, можно разделить на пять групп: 1) общечеловеческие качества; 2) психофизиологические качества; 3) деловые качества и организаторские способности; 4) коммуникативные качества; 5) профессиональные знания.

В первую группу, то есть группу входят следующие: трудолюбие, принципиальность, честность, обязательность, верность слову, самокритичность, гуманность, тактичность, справедливость, целеустремленность, альтруизм, высокая культура, безупречная нравственность, энергичность, работоспособность, выдержанность, любовь к своему делу, оптимистичность, требовательность к себе и другим, чувство юмора, внешняя привлекательность (опрятность, стиль одежды и т.д.).

К группе психофизиологических свойств личности относятся: крепкое здоровье, стрессоустойчивость, общий уровень развития, интеллектуальные свойства (наблюдательность, аналитичность мышления, устойчивость и распределенность внимания, оперативность и логичность памяти, способность к прогнозированию ситуаций и результатов деятельности), индивидуально-психологические свойства (темперамент, направленность личности).

К деловым качествам и организаторским способностям, по нашему мнению, относятся: инициативность, самостоятельность в решении вопросов, самоорганизованность (умение беречь свое и чужое время, пунктуальность и точность), дисциплинированность, исполнительность, умение четко определить цель и поставить задачу, способность менять стиль поведения в зависимости от условий, умение расставить кадры и организовать их взаимодействие, способность мобилизовать коллектив и повести его за собой; умение контролировать деятельность подчиненных; способность и стремление оперативно принимать решения; способность и стремление объективно анализировать и оценивать

результаты, умение стимулировать подчиненных; творческий подход к порученному делу; умение поддерживать инициативу, стремление использовать все новое, прогрессивное; умение поддерживать свой авторитет.

В группу коммуникативных качеств включено умение руководителя устанавливать деловые отношения с вышестоящими и смежными руководителями, с подчиненными, умение поддерживать нормальный психологический климат в коллективе, умение общаться (культура речи, умение слушать и т.д.), умение выступать публично.

К профессиональным знаниям, которыми должен владеть современный руководитель мы относим: знание науки об управлении (основы менеджмента, управление персоналом и др.); применение на практике современных организационно-управленческих принципов и методов; умение работать с документацией.

Все личностные качества руководителя проявляются в его стиле управления. Стиль управления - это определенная система предпочитаемых руководителем способов, методов и форм управленческой деятельности. Выбор того или иного стиля руководства обусловлен множеством взаимодействующих объективных и субъективных факторов [7].

К объективным факторам можно отнести такие как содержание выполняемой деятельности, мера трудности решаемых задач, сложность условий, в которых осуществляется их решение, иерархическая структура руководства и подчинения, социально-политическая ситуация, социально-психологический климат в коллективе и др.

К субъективным факторам следует отнести типологические свойства нервной системы (темперамент), свойства характера, направленность, способности человека, привычные способы деятельности, общения, принятия решений, знаний, опыт, убеждения [4].

Как показывает анализ литературных данных, под стилем руководства некоторые авторы (В.Г. Афанасьев, А.Г. Ковалев, А.Л. Свенцицкий и др.) понимают комплекс приемов, методов и способов руководства, что представляется довольно узким пониманием. Другие авторы (Д.П. Кайдалов, Е.С. Суименко, Р.Х. Шакуров, А.А. Русалинова) считают, что к числу характеристик стиля руководства можно отнести лишь те, которые непосредственно отражают особенности взаимодействия руководителя, как со всем коллективом, так и с отдельными работниками. Так, А.А. Русалинова

определяет стиль руководства «как стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, формирующиеся под влиянием как объективных и субъективных условий управления, так и индивидуально-психологических особенностей личности руководителя». В психологическом смысле - межличностного взаимодействия, в системе отношений «руководитель - подчиненный», данное понимание кажется более точным. В современной литературе по управлению стиль руководства рассматривается с различных точек зрения, основываясь в основном, на предложенных немецким ученым К. Левиным подходах. Он предложил три разновидности стиля, которые соответственно обозначил как авторитарный демократический и нейтральный (по иному - анархический, либеральный)[8].

Авторитарный (или директивный, или диктаторский) стиль руководства: для него характерно жесткое единоличное принятие руководителем всех решений ("минимум демократии"), жесткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания ("максимум контроля"), отсутствие интереса к работнику как к личности. За счет постоянного контроля этот стиль управления обеспечивает вполне приемлемые результаты работы (по непсихологическим критериям: прибыль, производительность, качество продукции может быть хорошим), но недостатков больше, чем достоинств: 1) высокая вероятность ошибочных решений; 2) подавление инициативы, творчества подчиненных, замедление нововведений, застой, пассивность сотрудников; 3) неудовлетворенность людей своей работой, своим положением в коллективе; 4) неблагоприятный психологический климат ("подхалимы", "козлы отпущения", интриги) обуславливает повышенную психологически-стрессовую нагрузку, вреден для психического и физического здоровья. Этот стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т. п.).

Демократический (или коллективный) стиль руководства: управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников ("максимум демократии"), выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками ("максимум контроля"), руководитель проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников, к учету их интересов, потребностей, особенностей. Демократический стиль руководства является наиболее

эффективным, так как он обеспечивает высокую вероятность правильных взвешенных решений, высокие производственные результаты труда, инициативу, активность сотрудников, удовлетворенность людей своей работой и членством в коллективе, благоприятный психологический климат и сплоченность коллектива. Однако реализация демократического стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, коммуникативных способностях руководителя.

Либерально-анархический (или попустительский, или нейтральный) стиль руководства характеризуется, с одной стороны, "максимумом демократии" (все могут высказывать свои позиции, но реального учета, согласования позиций не стремятся достичь), а с другой стороны, "минимумом контроля" (даже принятые решения не выполняются, нет контроля за их реализацией, все пущено на "самотек"), вследствие чего результаты работы обычно низкие, люди не удовлетворены своей работой, руководителем, психологический климат в коллективе неблагоприятный, нет никакого сотрудничества, нет стимула добросовестно трудиться, разделы работы складываются из отдельных интересов лидеров подгруппы, возможны скрытые и явные конфликты, идет расслоение на конфликтующие подгруппы.

Непоследовательный (алогичный) стиль руководства проявляется в непредсказуемом переходе руководителем от одного стиля к другому (то авторитарный, то попустительский, то демократический, то вновь авторитарный и т. п.), что обуславливает крайне низкие результаты работы и максимальное количество конфликтов и проблем.

Результативность того или иного стиля управления определяется конкретными условиями деятельности руководителя, которые, как правило, изменчивы - переход к авторитарному стилю оправдан лишь при неблагоприятных условиях выполнения задач, в других случаях, более продуктивным является демократический стиль, наименее эффективным является либеральный (попустительский) стиль.

Таким образом, руководитель, который желает работать эффективно, не может позволить себе применять какой-то один стиль руководства на протяжении всей своей карьеры. Руководитель должен научиться пользоваться различными стилями, методами и типами влияния, которые наиболее подходят для конкретной ситуации, для конкретного коллектива и задач, стоящих перед ним.

Лучший стиль руководства тот, который ориентирован на реальность. В специальной литературе «эффективным» считается тот стиль руководства, который изменяется в зависимости от ситуации. Поэтому ни один стиль руководства не может считаться самым эффективным. Эффективным является руководитель, который может приспособить принципы руководства к текущим нуждам производства, с учетом непредвиденных ситуаций. Функциональная составляющая (имея в виду ее содержание) релевантна специфике

решаемых коллективом задач, его основным целям. Каждому конкретному руководителю не может быть присущ только какой-либо один стиль. Опытный руководитель способен использовать тот или иной стиль в зависимости от обстоятельств: содержания решаемых задач, конкретного состава руководимой группы и др.

Итак, эффективность работы любой организации зависит от личностных особенностей руководителя и стиля управления коллективом.

Список использованной литературы

1. Моисеева Е.А. Психологическая характеристика руководителя // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. - 2015. - № 3. - С.51-56
2. Аксененко Ю.Н., Каспарян В.Н. Социология и психология управления. Ростов-н/Д.: Феникс. - 2001. - 206 с.
3. Бороздина Г.В. Психология делового общения. М.: Инфра-М. - 2006. - 224 с.
4. Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов. М.: Изд-во «Экономика». - 1990. - 334 с.
5. Китов А.И. Психология управления. – М.: Изд-во Акад. МВД СССР. - 1979. - 521 с.
6. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. – М.: Изд-во «Юнити». - 2012. - 415 с.
7. Розанова В.А. Психология управления. – М.: ЗАО «Бизнес-школа», «Интел-Синтез». - 2000. - 384 с.
8. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа. - 2010. - 368 с.

Ладзина Наталья Алексеевна

Лауазымы: психология ғылымдарының докторы, педагогика және психология кафедрасының профессор м.а., Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университеті

Пошталық мекен-жайы: 071400, Қазақстан Республикасы, Семей қаласы, Шмидт к., 44

Ұялы тел.: +7 705 777 99 34

Акименко Наталья Константиновна

Лауазымы: гуманитарлық ғылымдар магистрі, аға оқытушы, Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университеті

Пошталық мекен-жайы: 071400, Қазақстан Республикасы, Семей қаласы, Шмидт к., 44

Ұялы тел.: +7 705 305 50 94

Смотрова Анеля Багдарбековна

Лауазымы: «Педагогика және психология» мамандығының 2 курс магистранты, Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университеті

Пошталық мекен-жайы: 071400, Қазақстан Республикасы, Семей қаласы, Шмидт к., 44

Ұялы тел.: +7 707 653 80 02

Басшының психологиялық қасиеттерімен басқару стилінің өзара байланысы

Ладзина Наталья Алексеевна

Должность: доктор психологических наук, и.о. профессора кафедры педагогики и психологии Казахского гуманитарно-юридического инновационного университета

Почтовый адрес: 071400, Республика Казахстан, г. Семей, ул. Шмидта, 44

сот. тел.: +7 705 777 99 34

Акименко Наталья Константиновна

Должность: магистр гуманитарных наук, старший преподаватель педагогики и психологии Казахского гуманитарно-юридического инновационного университета

Почтовый адрес: 071400, Республика Казахстан, г. Семей, ул. Шмидта, 44

сот. тел.: +7 705 305 50 94

Смотрова Анеля Багдарбековна

Должность: магистрантка 2 курса специальности «Педагогика и психология» Казахского гуманитарно-юридического инновационного университета

Почтовый адрес: 071400, Республика Казахстан, г. Семей, ул. Шмидта, 44

сот. тел.: +7 707 653 80 02

Взаимосвязь психологических качеств руководителя со стилем управления

Ladzina Natalia Alekseevna

Position: Doctor of Psychology, acting. professor of the Chair of Pedagogy and Psychology of the Kazakh Humanitarian Juridical Innovative University

Mailing address: 071400, Republic of Kazakhstan, Semey, Schmidt st., 44

Mob.phone: 8705779934

Akimenko Natalia Konstantinovna

Position: Master of Arts, Senior Lecturer of Pedagogy and Psychology of the Kazakh Humanitarian Juridical Innovative University

Mailing address: 071400, Republic of Kazakhstan, Semey, Schmidt st., 44

Mob.phone: 87053055094

Smotrova Anelya Bagdarbekovna

Position: Master's degree student of 2 course of the specialty "Pedagogy and Psychology" of the Kazakh Humanitarian Juridical Innovative University

Mailing address: 071400, Republic of Kazakhstan, Semey, Schmidt st., 44

Mob.phone: 87076538002

Interrelation of the psychological qualities of the manager with the style of management