

УДК 331.108.43.008.2

Семенча І.Є.

РОЛЬ ОСОБИСТОСТІ У ФАХОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА

Досліджено експертні оцінки якісних характеристик фахової діяльності керівника. Розроблено класифікацію особистісних характеристик за критерієм впливу якісних характеристик на компетентність діяльності керівника.

Expert evaluations of qualitative characteristics of manager's professional activity are analyzed. The classification of personal features based on the criteria of influence of qualitative characteristics on the competence of manager's activity is made.

Сучасне сьогоднішнє Україну потребує ясного розуміння масштабів та суті змін, які відбуваються, а також світових тенденцій, нових концептуальних підходів та парадигм, що можуть сприяти виходу вітчизняної економіки і всієї системи управління із кризи. Тривалість процесу реформування в країні залежить від своєчасності й адекватності рішень, що виникають у ході перетворень. При цьому важливо, чи будуть будуватися ці рішення на рекомендаціях науки, якою мірою останні будуть надійні і відповідати кращим зразкам світового досвіду, з одного боку, і особливостям українського внутрішнього середовища, національним традиціям і ментальності, з іншого.

Безперечно, що в центр усіх сучасних концепцій управління в країні ставиться людина (гуманістичний підхід). Розвиток та широке поширення концепції управління людськими ресурсами перетворюється в найважливішу тенденцію, яка знаходиться в найтіснішому взаємозв'язку і взаємозалежності з іншими основними напрямками (або концепціями) еволюції менеджменту, наприклад, технократичною.

У переліку першочергових завдань формування основ ринкової економіки висувається створення критичної маси управлінських кадрів, які розуміють механізм ринкових відносин і усвідомлюють реальності переходу до ринку в умовах розвитку та поглиблення загальної кризи. Цього можна досягнути, як ми вже зазначали у [1], завдяки комплексному підходу до формування компетентності керівника будь-якої ланки керівництва підприємствами чи установами.

Якщо йдеться про ефективність суб'єкта, який господарює, за концептуальним змістом якість є основною складовою, яка безпосередньо впливає на результати діяльності організації. Це інтегрований показник, який, разом з показниками організації, праці, матеріалів та ін., передбачає якість управління [2].

Відомо, що сучасний менеджмент щодо вивчення якісних характеристик діяльності керівника виділяє чотири основних напрямки: особистісний, поведінський, рольовий та ситуаційний.

В межах особистісного напрямку вчені намагаються встановити якісні характеристики, властиві найбільш діяльним керівникам. Під якостями, на нашу думку, слід розуміти індивідуальну сумісність стійких особливостей характеру суб'єкта, які є засобами поведінки у схожих умовах та обставинах [1]. В науковому менеджменті

такий підхід ще має назву "теорія рис". Представники цієї концепції вважають, що достатньо визначити якості, притаманні висококваліфікованому менеджеру, а після цього можна починати формування справжнього лідера-керівника.

Але самі методи вивчення фахової діяльності настільки різноманітні, що, часом, дають великий розкид досліджуваних характеристик. Таку різноманітність точок зору можна розглянути на прикладі аналізу якостей менеджера, проведеного закордонними (наприклад, у [3-6]) та вітчизняними (наприклад, у [7-10]) вченими, представленими у табл. 1.

У відношенні засобів класифікації результатів експертних оцінок чинників успішності роботи менеджера існують різноманітні точки зору.

Наприклад, Коротков Е. у [10] підкреслює, що "особистість менеджера грає вирішальну роль у досягненні ефективності" і пропонує чинники успіху менеджера. Всі риси, властиві менеджеру, він поділяє на 2 групи:

- характеристики природної індивідуальності;
- характеристики придбані і розвинені.

Таблиця 1

Характеристика оцінок чинників успішності фахової діяльності керівника

Якісні характеристики фахової діяльності керівника	Кількість виборів у дослідженнях:	
	закордонних дослідників	вітчизняних дослідників
1	2	3
Рішучість	3	2
Доступність, відкритість	1	5
Здібність вести за собою (лідерські якості)	5	4
Енергійність	4	3
Сильний образ	2	1
Орієнтація на особистість	4	7
Врівноваженість	1	–
Здатність витримувати нервово-психічні навантаження	3	–
Контактність	5	–
Комунікабельність	7	9
Співробітництво	2	–
Здібність працювати в команді	7	9
Сила переконання, переконаність	5	5
Обов'язковість	2	–
Лояльність	1	–
Тактовність	1	3
Вміння пристосовуватися	5	–
Ініціатива	8	8
Здібність до планування	3	–
Цілеспрямованість	2	5
Організованість	5	–
Підприємливість	6	9
Уміння бачити проблеми	3	2
Емоційна рівновага	3	–
Впевненість у собі	2	3

Продовження табл. 1

1	2	3
Гнучкість	5	4
Прагнення до успіху	1	1
Надійність	1	–
Контроль, самоконтроль, самокритика	3	4
Мотивація підлеглих	3	4
Фахова етика	3	5
Відповідальність	2	8
Здібність самостійно приймати рішення	7	5
Організаційні здібності	5	4
Працездатність	2	–
Креативність	4	2
Багата уява	3	2
Спроможності визначати стратегії	2	6
Інформованість	1	2
Здібність давати оцінку	3	3
Здібність слухати	–	3
Здатність до аналізу та логіки	3	6
Творче мислення	2	8
Комплексне мислення	3	5
Позитивне мислення	1	–
Досвід	3	3
Широта загальних знань виробництва і соціальних питань	6	10
Емпатія, гуманізм	–	4
Почуття гумору	–	1
Сила волі	–	2
Співробітництво	–	4
Здібність викликати довіру	–	4
Чесність	–	3
Доброта	–	2
Допомога підлеглим	–	4
Вміння розбиратися в людях	–	4
Динамізм	–	3
Критичність	–	3
Уміння розподіляти час	–	4
Інтуїція	–	3
Вимогливість	–	4
Об'єктивність	–	1
Спрямованість на справу	–	2
Делегування	–	3

Хемфріз Дж. у [11] пропонує інший підхід до класифікації якостей керівника, яка, на нашу думку, у більшій мірі відбиває стан фахової компетентності керівника.

Аналіз експертних оцінок чинників, що позначають ефективність фахової діяльності керівника, показав істотні розходження в думках представників закордонних та вітчизняних спеціалістів [12].

У табл. 1 представлено аналіз понад 30-ти різноманітних позицій, які окреслюють той набір особистісних рис керівника, які вважаються найбільш жаданими відповідно до вимог ефективності реалізації управлінських завдань. Аналіз цих точок зору показав суттєву відмінність між позиціями вітчизняних та закордонних експертів [12]. Саме тому потрібно спочатку визначити, які характеристики особистісних рис керівника треба обирати за зразок: експертні оцінки вітчизняних спеціалістів, чи експертні оцінки закордонних. З одного боку, оцінки провідних закордонних практиків менеджменту мають цінність, так як вони демонструють, яким повинен бути спеціаліст, щоб якнайкраще досягати мети в умовах розвиненої ринкової економіки. Оцінки ж вітчизняних вчених більш відображають реальну ситуацію, яка склалася в управлінському прошарку України сьогодні, в наших теперішніх умовах економічного життя. В цій ситуації, крім того, не можна виключати і врахування ментальних особливостей сприйняття людьми світу та оцінки навколишнього. Всі ці розмірковування говорять, що самим вдалим буде використання думок вітчизняних спеціалістів, а точку зору закордонних експертів можливо мати на увазі як зразок вимог до якостей керівника, які потрібно буде враховувати у майбутньому.

Таким чином, з'ясувавши, які експертні оцінки використовуватимемо при оцінці особистісних характеристик в діяльності керівника, визначимо загальну структуру якостей фахової діяльності керівника.

Ми вже відзначали різноманітність підходів щодо класифікацій якостей керівника. Віддаючи з нашої позиції про зв'язок якісних складових діяльності керівника зі складовими компетентності [1], поставимо за мету розробити інший спосіб розподілу особистісних характеристик керівника на групи. Для цього розглянемо матрицю відповідності $M(P) = \{x_i; y_j\}$ між множинами першочергових якісних складових ефективності керівника $N' = \{x_1, x_2, x_3\}$ та складових компетентності керівника $S = \{y_1, y_2, y_3, y_4\}$, де y_1 – професійна складова, y_2 – соціальна складова, y_3 – особистісна складова та y_4 – методична складова компетентності. Наведена матриця показує пряму відповідність між наступними елементами: $\langle x_2, y_1 \rangle, \langle x_2, y_2 \rangle, \langle x_2, y_3 \rangle, \langle x_2, y_4 \rangle$.

Ця відповідність дає змогу утворити нову класифікацію особистісних рис керівника за критерієм впливу якісних характеристик на компетентність роботи керівника. Зазначений критерій поділяє (відповідно матриці) всі риси управлінця на чотири групи: 1) професійні якості; 2) соціальні якості; 3) особистісні якості та 4) методичні якості.

Розподілимо представлені у табл. 1 якості успішності фахової діяльності керівника на відповідні групи (табл. 2).

Таблиця 2

Класифікація особистісних показників щодо фахової діяльності керівника

Особистісні характеристики фахової діяльності керівника	Кількість експертних оцінок	Особистісні характеристики фахової діяльності керівника	Кількість експертних оцінок
1. Професійні риси			
Здібність вести за собою (лідерські якості)	4	Здібність працювати в команді	9
Сильний образ	1	Співробітництво	4
Здібність слухати	1	Орієнтація на особистість	5

Продовження табл. 2

Особистісні характеристики фахової діяльності керівника	Кількість експертних оцінок	Особистісні характеристики фахової діяльності керівника	Кількість експертних оцінок
Тактовність	2	Підприємливість	9
Сила переконання, переконаність	5	Здібність викликати довіру	4
Контроль, самоконтроль, самокритика	4	Уміння розбиратися в людях	4
Уміння розподіляти час	4	Прагнення до успіху	1
Уміння бачити проблеми	2	Спрямованість на справу	2
Делегування	3	Фахова етика	5
Здібність самостійно приймати рішення	5	Широта загальних знань виробництва та соціальних питань	10
Інформованість	2	Здібність давати оцінку	3
Досвід	3	Організаційні здібності	4
2. Соціальні риси			
Емпатія, гуманізм	4	Контактність	3
Вміння пристосовуватися	1	Демократизм	2
Впевненість у собі	3		
3. Особистісні риси			
Рішучість	2	Енергійність	3
Доступність, відкритість	5	Інтернальність	2
Почуття гумору	1	Внутрішня свобода	1
Сила волі	2	Реалізм	3
Доброта	2	Чесність	3
Ініціатива	8	Здібність до планування	4
Цілеспрямованість	5	Динамізм	3
Інтуїція	3	Критичність	3
Вимогливість	4	Інтерес	1
Об'єктивність	1	Відповідальність	8
Багата уява	2	Творче мислення	8
Здібність визначати стратегії	6	Здатність до аналізу та логіки	6
Комплексне мислення	5		
4. Методичні риси			
Комунікабельність	9	Допомога підлеглим	4
Гнучкість	4	Креативність	2
Мотивація підлеглих	4		

Представлена у табл. 2 класифікація управлінських якостей дає можливість скласти статистичний розподіл частотей W_i'' вибірки, де $k_{21} < k_{22} < k_{23} < k_{24}$:

k_i	k_{21}	k_{22}	k_{23}	k_{24}
W_i''	0,43	0,058	0,408	0,103

Розподіл частот вибірки можна представити на рис. 1 за допомогою полігона відносних частот з відрізками $(k_{21}; 0,43)$, $(k_{22}; 0,058)$, $(k_{23}; 0,408)$, $(k_{24}; 0,103)$. Як видно з рис. 1, представлена ламана має два піки, які утворилися як наслідок провідної ролі двох груп якостей керівника: професійних та особистісних.

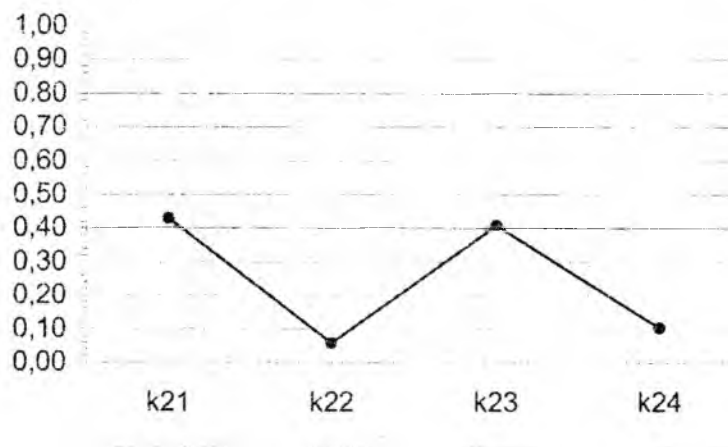


Рис. 1 Полігон відносних частот груп якостей успішності фахової діяльності керівника $(x \in k_i, y \in W_i)$.

Таким чином, отриманий результат дослідження показує, що, по-перше, наявність тих чи інших особистісних характеристик впливає на можливість та успіх у застосуванні управлінських ролей керівника, та, по-друге, риси конкретного керівника мають провідне значення в реалізації поставлених перед ним завдань управління.

Оцінити наявність тих чи інших особистісних якостей у діючого керівника можливо майже будь-яким соціально-психологічним методом оцінки діяльності керівника. Проте, ми вважаємо, що найпридатнішим для використання у певному випадку буде метод як професійного, так і соціально-психологічного тестування.

Таким чином, в результаті дослідження розроблено класифікацію особистісних рис керівника за критерієм впливу цих характеристик на компетентність його роботи. Крім того, важливим фактом є математичне підтвердження гіпотези про провідну роль особистісних рис керівника у визначенні загального рівня ефективності його діяльності. Особистісні риси є основними важелями, які визначають здатність будь-якого керівника щодо управлінської діяльності взагалі. Тому ми пропонуємо у подальшій діяльності враховувати особистісні якісні показники як основні у ситуаціях відбору кандидатів на вакантну посаду керівника будь-якої ланки, або у будь-яких інших заходах щодо оцінки або просування керівників.

Література

1. Семенча І.Е. Обґрунтування механізму оцінки ефективності використання керівного персоналу підприємств – Дис. канд. ек. наук: 08.06.01 В 2-х кн. / Національна металургійна академія України - Дніпропетровськ, 2003.
2. Кремнев Г.Р. Управление производительностью и качеством: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 5. – М.: "ИНФРА-М", 1999. – 312 с.
3. Donnelly, James H et al. Fundamentals of management / J.H. Donnelly, J.L. Gibson, J.M. Ivancevich. – 7.ed. – Boston: BPI: Irwin, 1990. – 828 p.
4. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. Основи менеджменту. – Львів: Вид-во "Світ", 1995. – 294 с.
5. Аппелянский А.П. Человек и бизнес. Путь совершенства. – М.: Барс, 1995. – 228 с.

5. Черкасов В.В., Платонов С.В., Третьяк В.И. Управленческая деятельность менеджера. – М.: Ваклер Хауп, 1998. – 271 с.
6. Мартынов С.Д. Профессионалы в управлении. – Л.: Лениздат, 1991. – 144 с.
7. Беляцкий Н. Изменение функций руководителя в новых условиях // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – №3. – С. 97-102.
8. Янчевский В. О национальной управленческой концепции, качестве персонала и модели управления в начале XXI в. // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – №2. – С. 110-114.
9. Коротков Э.М. Концепция менеджмента: Уч. пособие. – М.: ДеКа, 1991. – 304 с.
10. Хэмфриз Дж. Как управлять людьми на работе: Практическое пособие по руководству. – Челябин.: Урал LTD, 1999. – 209 с.
11. Семенча І.Є. Персоналізація управлінської ланки підприємства // Вісник Східноукраїнського нац. ун-ту. – Сер. Економічні науки. – 2001. – №1(35). – С. 216-221.

*Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Сазонцем І.Л. 11.02.05*

*Надійшла до редакції
20.01.05*