

## ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК СПОСОБНОСТИ К УПРАВЛЕНИЮ

Гайдукова М.И., студентка факультета маркетинга, менеджмента,  
предпринимательства Белорусского национального технического университета  
E-mail: mari.gaydukova.97@mail.ru

***Abstract.** Modern manager must possess certain abilities that determine the success of the exercise of its administrative functions.*

В условиях рыночной экономики возрастают требования к качествам менеджера. Качества менеджера определяются многими факторами, среди которых выступают управленческие способности.

Любая управленческая деятельность, по нашему мнению, имеет три основных «измерения»: 1) собственно деятельностное, связанное с организацией и управлением какой-либо системой; 2) кадровое — «личностное», связанное с управлением людьми, с организацией межличностных взаимодействий; 3) производственно-технологическое, связанное непосредственно с организацией технологического процесса, с его оперативным управлением. Эффективность управления определяется тем, насколько руководитель способен обеспечить три этих очень разных «измерения», а также согласовать их между собой.

Эффективность деятельности руководителя детерминирована соответствием его индивидуально-типологических особенностей, проявляющихся в темпераменте, характере, способностях, требованиям к профессии [4].

Успешность управленческой деятельности зависит от влияния менеджерских способностей. Способности - это индивидуально-психологические особенности личности, определяющие успешность выполнения деятельности, несводимые к знаниям, умениям и навыкам, которые уже выработаны у человека, но обуславливающие лёгкость и быстроту обучения новым способам и приёмам деятельности. Выделим следующие главные менеджерские способности: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижениям, предприимчивость, ответственность, надёжность в выполнении заданий, независимость, общительность. Рассмотрим качества личности руководителя, влияющие на эффективность его деятельности [3].

Доминантность - черта личности, состоящая в способности и потребности оказывать влияние на других людей и подчинять их своей воле. Показано, что при наличии достаточно жестких доминантных отношений руководителя и подчиненных, последние реализуют свой «рабочий потенциал» на 60—65%.

В отношении эмоциональной стабильности надо отметить, что она важна не только для обеспечения надёжной индивидуальной деятельности руководителя. В психологии описан механизм возникновения отраженных состояний, когда состояние, развивающееся у одного из членов группы, в особенности — у ее лидера, индуцируется на других членов группы — как осознанно, так и, в основном, неосознанно. Следовательно, и негативные состояния, возникающие у руководителя в связи с его низкой эмоциональной стабильностью, могут многократно отражаться в состояниях подчиненных. Тем самым возникают предпосылки для снижения эффективности всей совместной деятельности группы.

Стоит отметить, что интеллект - важнейший фактор успешности профессиональной деятельности руководителя. Важно, чтобы современный руководитель обладал следующими интеллектуальными качествами: аналитическое мышление, гибкость ума, стратегическое мышление, любознательность, прагматичность мышления, наблюдательность.

Среди интеллектуальных способностей выделяют креативность. Креативность – способность личности, состоящая в возможности порождения оригинальных идей и способов решения задач. Современному руководителю требуется уже не просто воспроизводить ранее освоенные образцы и способы действия, но и разрабатывать новые.

Не менее важными качествами руководителя являются нравственно-этические качества личности: честность, искренность, объективность, преданность делу, терпимость, тактичность, отзывчивость, самокритичность, коллективизм. Тактичности можно научиться у китайцев, так как им свойственно держаться по-отечески мягко и радушно по отношению к подчиненным, постоянно извиняться и благодарить их за труды.

Ответственность и надежность в выполнении заданий взаимосвязаны и взаимообусловлены. Надежность в значительной мере тождественна умению «держаться слово». Без этого, разумеется, управленческая деятельность невозможна, а отношение к руководителю, быстро меняется. Ответственность выражается в умении управленца отвечать за свои действия и результаты работы.

Независимость личности. В процессе управления неизбежно возникают разные точки зрения, столкновение индивидуальных позиций, интересов, мнений. Поэтому руководитель должен уметь отстаивать свои взгляды на работу.

Общительность — способность, состоящая в умении строить межличностные отношения. Например, в Китае распространён принцип гуаньси. Буквально он означает «отношения». Китайцы придерживаются теории о том, что важно не то, что ты знаешь, а то, кого ты знаешь.

Высокая мотивированность исполнителей является одним из основных условий эффективной работы организаций. Ее обеспечение выступает поэтому важнейшей функцией управления. Однако только этого недостаточно для эффективного и стабильного функционирования организаций. В силу этого объективно возникает необходимость в таком средстве — регуляторе управленческой деятельности, которое имело бы характер не побуждения, а принуждения, основывалось бы не на мотивации, а на должностовании. Возникает необходимость обратиться к феномену власти. Власть — это основа всех управленческих воздействий «сверху»; она взаимодействует с мотивированием деятельности подчиненных. Через взаимодействие этих встречных и взаимодополняющих процессов организация функционирует и развивается. Понятие власти тесно связано с понятиями руководства и лидерства. Лидерство есть преимущественно психологическая характеристика поведения человека. Лидер обладает влиянием — способностью оказывать воздействие на отдельные личности и группы, направляя их на достижение каких-либо целей. Влияние, в основном, реализуется через феномен авторитета. Руководство же — это социальная характеристика отношений в группе, прежде всего, с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. Руководитель обладает властью, статусом. Это — уже не «способность влиять», а обязанность оказывать влияние. Поэтому, для эффективных управленческих воздействий руководитель должен сочетать в себе лидерские качества.

Существует такое понятие, как харизматическая власть, или власть примера, построенная на силе личных качеств и особенностей лидера. Выделяются несколько типичных качеств харизматической личности:

1. Обмен энергией: для харизматической личности свойственно заряжать своей энергией окружающих;

2. Внушительная внешность: эта личность не обязательно является эталоном красоты, но обязательно — носителем каких-либо броских, необычных, часто действующих на подсознательном уровне качеств;

3. Хорошие риторические способности (как ораторские, так и «умение говорить с народом на языке народа»);

4. Восприятие восхищения своей личностью: они испытывают комфорт только тогда, когда другие по достоинству оценивают их, и требуют такого к себе отношения;

5. Дстойная и уверенная манера держаться в обществе.

Вывод: современный менеджер - это комплексная профессия, потому что она требует от человека владения столь многими и столь разными навыками. От руководителя зависит не только эффективность работы организации, но также атмосфера в коллективе и взаимоотношения между подчиненными и руководителем. Когда вся организация работает достаточно эффективно и ровно, то руководитель обнаруживает, что помимо поставленных целей достигнуто и многое другое, - в том числе и простое человеческое счастье, взаимопонимание и удовлетворенность работой.

#### Источники

1. Андреева, Г.А. Социальная психология. - Москва, 1982. - С.40.
2. Генон, Ф.П. Психология управления. - Москва, 1982. - С.78.
3. Карпов, А.В. Психология менеджмента. - Москва, 2005. - С.468.
4. Макаревич, Р.А., Семёнова Н.П. Основы психологии и педагогики: Курс лекций. - Минск: Белорусский национальный технологический университет, 2008. - С.45.
5. Шадриков, В.Д. Деятельности и способности. - Москва, 1994. - С.28.

УДК 331.225

### ЗНАЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

*Довыдова О.Г., магистрант*

*Белорусский государственный экономический университет*

*E-mail: olgadov@tut.by*

**Abstract.** *In this paper, we consider the process of modernization with a higher degree of competitiveness of enterprises and the economy as a whole. The innovative activity is seen as the process of ensuring efficiency modernization of enterprises. The study analyzed the modernization, made up proposals for improving the management of the modernization of Belarusian enterprises at the expense of innovation.*

Мировая практика показала, что инвестиции в инновационную и являются инвестициями в будущее. Интеллектуальный ресурс становится важнейшим при повышении эффективности функционирования предприятия (организации) и увеличения его стоимости. На современном этапе развития белорусской экономики основной проблемой является обеспечение конкурентоспособности промышленных предприятий. В первую очередь это связано с тем, что в 2012 году было окончательно сформировано Единое Экономическое Пространство Беларуси, России и Казахстана (далее ЕЭП), которое установило единый режим и таможенные пошлины на территории стран-участниц. В августе того же года Россия вошла в состав Всемирной Торговой Организации (далее ВТО), что в перспективе приведет к повышению конкуренции на внутреннем рынке ЕЭП. Высокая импортная составляющая (около 70-80% на импортозамещающих производствах), физическое устаревание основных средств, использование несовременных и неэффективных технологий привело к низкой производительности труда, малой добавленной стоимости.

Оптимальное решение вышеуказанных проблем – модернизация предприятий. Но в рамках реализации плана по модернизации предприятия столкнулись с множеством трудностей, которые препятствовали получению полного экономического эффекта. Белорусские предприятия в процессе модернизации не придают большого значения инновационной деятельности, стратегическому планированию, что в результате приводит к тому, что предприятия не приобретают конкурентные преимущества на рынке.