

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН КЕРІВНИЦТВА

За психологічними критеріями визначається потенційна здатність до лідерства і керівництва. Однак у практиці ділових стосунків психічні якості керівника доповнюються набутим досвідом, певними управлінськими вміннями, методами і прийомами, які реалізуються на практиці.

Це поєднання психічних якостей і набутого досвіду особистості, які з успіхом реалізуються на практиці, і становить ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН КЕРІВНИЦТВА.

Феномен керівництва

Феномен успішного керівництва залежить від своєрідності поєднання і “взаємодії” двох головних чинників — вроджених задатків і набутого досвіду особистості.

Вроджені задатки — це першооснова психічних якостей, які, в свою чергу, бувають двоїстого характеру:

— психічні якості, які слабо або не піддаються корекції (прагнення до лідерства, схильність до ризику, темперамент, особливості відчуття тощо);

— психічні якості, які піддаються удосконаленню (рівень і структура інтелекту, адаптабельність, довільна пам’ять, увага та ін.).

Удосконалюються психічні якості під впливом досвіду, що його набуває людина в процесі свого життя і діяльності.

Важливими складовими набутого досвіду є “управлінські вміння” та “орієнтованість на соціальну кон’юнктуру”.

До основних управлінських умінь звичайно відносять вміння приймати правильне і вчасне рішення. Поставити завдання, розподілити функції, проконтролювати виконання тощо.

Орієнтованість на соціальну кон’юнктуру — це вміння порівнювати інтереси і завдання своєї організації зі станом справ у суспільстві.

* Доцент кафедри адміністративного и підприємницького права економіко-правового факультета ОНУ ім. І. І. Мечникова.

Це вміння орієнтуватися на політичні рішення, законодавчі акти, ринок, суспільну мораль, традиції і моду тощо.

Все перелічене має місце при будь-якому процесі керівництва. Але **ВАРІАТИВНІСТЬ, АКЦЕНТИ, СПІВВІДНОШЕННЯ** в процесі управління будуть різними в кожного керівника.

Типи менеджерів в американській діловій культурі

Проведені дослідження сучасної американської корпоративної культури показали, що в ній наявні чотири основних типи менеджерів.

Перший тип — “майстри”. Це люди, які дотримуються традиційної системи цінностей, включаючи робочу етику і повагу до інших людей. Навколишні оцінюються ними переважно з погляду того, наскільки творчо вони ставляться до своїх обов’язків.

Проте ці люди бувають настільки поглинутими предметом своїх творчих пошуків, що виявляються не в змозі керувати складними і мінливими організаційними системами.

Другий тип — “борці з джунглями”. Ці люди, які пристрасно прагнуть до влади. Вони сприймають себе і навколишніх як начебто таких, що проживають в “людських джунглях”, де кожен прагне з’їсти іншого.

Їхні інтелектуальні та інші психічні ресурси скеровані переважно на забезпечення власної безпеки і благополуччя. Колег по роботі вони звично розглядають як конкурентів або ворогів, а підлеглих — як засіб боротьби за владу.

Серед них, у свою чергу, виділяють два підтипи — “леви” і “лисиці”.

“Леви” — це переможці, які досягли успіху і будують свою імперію.

“Лисиці”, влаштувавши свої гнізда в корпоративній організації, продовжують спритно і з вигодою просуватися далі. За рахунок підприємовності їм вдається швидко піднятися по службовій драбині. Однак їхні плани, як правило, врешті-решт розвалюються через протистояння тих, кого вони в свій час обманули або використали в корисливих цілях.

Третій тип — “люди компанії”. Вони ідентифікують себе з організацією, до якої належать. Якщо вони психологічно слабкі, то прагнуть підпорядкувати себе іншим і радше досягнути безпеки, ніж успіхів. Найбільш творчі з них створюють у компанії атмосферу співробіт-

ництва і доброзичливості, проте не в змозі успішно налагоджувати справи в умовах жорсткої конкуренції.

Четвертий тип — “гравці”. Вони розглядають ділове життя взагалі і свою роботу зокрема як своєрідну гру, люблять ризикувати, але з розрахунком, і часто захоплюються нововведеннями.

На відміну від “борців із джунглями” вони прагнуть не до створення власної “імперії”, а до задоволення від перемоги самої по собі. Їхня головна турбота — набути слави переможця.

Серед сучасних корпоративних менеджерів найширше представлений саме останній тип. Проте у керівників, які посідають найвищі пости, разом з рисами “гравців” наявні характеристики “людей компанії”. Вони ведуть гру в основному в інтересах компанії, ідентифікуючи себе з нею.

Типи керівника у практиці вітчизняних ділових стосунків

Поведінка керівника є похідною суспільної скерованості особистості (як я повинен виглядати перед іншими) та “потаємного “я”, тобто орієнтації на себе (потреби, мрії, плани, приховані цілі, психологічні установки, комплекси тощо).

Отже, три чинники — суспільна скерованість особистості, “потаємне “я” і як наслідок стереотипи поведінки — і складають триєдиний цілісний моноліт, який називають типом керівника.

Тип керівника формується під впливом таких основних чинників:

- 1) політичної системи суспільства (тоталітарна, демократична тощо);
- 2) виробничих відносин, які залежать від способу господарювання;
- 3) загальнолюдських цінностей (не вбий, не вкрати і т.д.);
- 4) цінностей певного суспільства, які становлять мораль. (сюди можна віднести релігію, традиції, “неписані закони”, тощо);
- 5) психофізіологічної природи людини, яка зумовлена самим способом існування індивіда як частки природної системи (проявляється в основному в потребах);
- 6) національного менталітету.

Типи керівників у вітчизняній практиці управління:

“Штабісти” — керівники, передусім, виконавчі, із чіткою самоорганізованістю, здатні сприймати і скеровувати потоки як стратегічної, так і поточної інформації і згідно з цим керувати виробничим чи

організаційним процесом. Їм притаманні функціональне мислення і відповідні розпорядження і вчинки.

Вони добре діють згідно з законом чи інструкцією вищого органу. Можуть виявляти творчу ініціативу в межах заданого з гори стратегічного плану. Але не можуть приймати сомостійних рішень в екстремальних ситуаціях, ризикувати чи брати на себе чужу відповідальність.

Стосунки з підлеглими рівні, офіційні, ділові, без “панібратства”; з начальниками — офіційні, ділові, підкреслено ввічливі.

“Флюгери” — тримають “ніс за вітром”, завжди добре поінформовані в усіх питаннях, які можуть якимось чином вплинути на їхню кар’єру.

Вивчають і знають уподобання і звички вищих прямих начальників. Миттєво реагують на політичну, економічну, соціальну кон’юнктуру суспільства.

Діяльні, енергичні, виявляють ініціативу, але таку, яка би їм не зашкодила в “утриманні” посади чи просуванні по службовій драбині. Підлеглих добирають за особистісними рисами, згідно зі своєю життєвою стратегією. Як правило, з підлеглими не конфліктують, в керованих колективах — злагода.

У керівників вищого рангу прагнуть бути “під рукою” і беззаперечно виконують їхні розпорядження, виявляючи творчий підхід до вирішення проблем. Цим досягають значних успіхів у побутовій кар’єрі.

“Борці за справедливість” — ініціативні, добросовісні, часто досить здібні й талановиті службовці і керівники. Досягаючи успіху в роботі, стають конкурентами своїм начальникам, викликають заздрість у колег, які посідають рівноцінні посади. Принципові, домагаються справедливої оцінки результатів своєї і чужої праці.

“Орачі” — це керівники і службовці, які працюють не покладаючи рук. Для них ретельне виконання своїх службових обов’язків є ОРГАНІЧНОЮ НЕОБХІДНІСТЮ, незалежно від кон’юнктури, платні, стилю керівництва і уподобань вищого начальства. Це свого роду “фанати” роботи.

Для цих людей кар’єра не самоціль. Моральне заохочення для них часто важить більше, ніж матеріальне. І хоча працівники цього типу не завжди відрізняються видатними здібностями і талантами, — вони є “золотим фондом” для керівників вищого рангу. З начальниками “орачі” не конфліктують, хоча можуть обережно відстоювати свої позиції. До підлеглих вимогливі, не терплять будь-яких “хитрощів” з їхнього боку, зберігають з ними рівні ділові стосунки.

“Конспіратори” — це ті керівники чи службовці, про яких кажуть “сам собі на умі”. Вони, як правило, не відкривають своїх справжніх задумів, стратегію і тактику своїх дій; про свої людські якості, близьких чи друзів нікому нічого не розповідають, щоб ніхто не зміг побачити їхні слабкі місця. Працюють успішно, зберігаючи з вищими керівниками і підлеглими “статутні” відносини.

Прагнуть до кар’єри, ретельно зважуючи всі “за” і “проти”. Вся їхня діяльність підпорядкована власним інтересам. Особливо не “прислужують” начальству і не “пригнічують” підлеглих, розуміючи, що і перше, і друге може зашкодити. Стиль керівництва — по “золотій” середині між авторитарним і демократичним.

Мислення гнучке, інваріантне. Як у шахістів. Вдало уміють зробити “добру міну при поганій грі”. Тобто приховати як негативні, так і позитивні емоції. Як правило, не “вибухають”.

“Імітатори” — керівники, які або випадково потрапили на цю посаду, або завдяки високим “зв’язкам; рівень їхньої конкретної компетентності недостатній.

Імітують справжню діяльність, виявляючи надмірну активність, часто не до ладу. В очолюваних організаціях буває штурмівщина, паніка. Оскільки працюючий персонал час від часу буває виведеним із психічної рівноваги, знервованим, може мати місце необ’єктивне ставлення один до одного, пошук “крайніх”, тобто винуватців (принцип доміно).

Такий керівник оточує себе ним привілейованими людьми. Утворюються два табори — “привілейованих” і “зацькованих”.

Починається “боротьба за владу” через те, що хтось із “сильних” працівників бачить, що з обов’язками керівника упорався б краще.

Такий підрозділ може деякий час пропрацювати “на автопілоті”, поки: або не розбіжяться працівники, або підрозділ не розформують, або не замінять керівництво і тих, хто “боровся за владу”.

“Світлі голови” — це керівники, які одночасно є висококваліфікованими фахівцями. Іншими словами — це ті люди, завдяки яким наша цивілізація досягнула всього того, що ми маємо як у техніці, так і в науці чи гуманітарній сфері.

На підприємствах і в організаціях це в основному головні і провідні спеціалісти, консультанти, радники, керівники творчих та експериментальних відділів, лабораторій, цехів.

Їхній основний “недолік” — вони, як правило, не прагнуть до влади. І на посади перших керівників потрапляють рідко. Користуються

повагою і авторитетом у всіх працюючих у цій організації — від робітника чи рядового службовця до генерального директора чи президента фірми.

З підлеглими більш демократичні, ніж авторитарні. Виділяються широким світоглядом, потужним інтелектом, тактовною поведінкою і бажанням прийти на поміч.

Література

1. Давидов В. В., Лазарев В. С., Неверкович С. Д. К проблеме совершенствования методов подготовки руководителей: Психолог. журн. — 1989. — Т. 10. — № 1.
2. Краткий психологический словарь / Сост. Л. А. Карпенко. — М.: Политиздат, 1985.
3. Коноплицкий В. А., Филина А. И. Маркетинг, рынок, финансы": Терминолог. словарь-справочник. — К.: ИМСКС, 1992.
4. Психологічний словник / За ред. В. І. Войтка. — К.: Вища школа, 1998.
5. Ружичка І. Психологія і робота з людьми / Пер. з чеськ. — К.: Політвидав України, 1984.
6. Филиппов А. В., Ковалёв С. В. Психология и экономика / Психолог. журн. — 1989. — Т. 10. — № 1.
7. Щокіи Г. В. Практична психологія менеджменту: Наук.-практ. посібник. — К.: Україна, 1994.