

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОХОТНИЧЬИХ ХОЗЯЙСТВ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД

Н.И. ПТУХА,

кандидат психологических наук, доцент кафедры «Корпоративное управление и электронный бизнес», Российский государственный университет туризма и сервиса

Ключевые слова: *личностные качества, личностный потенциал, формирование управленческих команд.*



141221, Московская обл.,
Пушкинский р-н, пос. Черкизово,
ул. Главная, 99;
тел. 8-9263880937;
e-mail: nik706@mail.ru

Сознательная жизнедеятельность в определённых условиях профессиональной деятельности предполагает проявление тех или иных личностных качеств, способствующих адаптации к данным условиям и эффективному выполнению профессиональных задач.

Личностные качества – характерологические особенности индивида, определяющие возможность реализации его потенциала в тех или иных условиях жизнедеятельности.

В данном исследовании автор выделяет три основных блока качеств, составляющих личностный потенциал руководителей охотничьих хозяйств и способствующих эффективному формированию управленческой команды:

- 1) профессиональные;
- 2) морально-волевые;
- 3) интеллектуально-коммуникативные.

Исходя из теоретической и практической значимости вопросов, связанных с управленческой деятельностью в охотничьих хозяйствах, а также с совершенствованием методов управле-

ния в системе командообразования, было выполнено данное исследование, в основу которого положен системный подход к изучаемой проблеме. В процессе исследования руководствовались предположением о том, что управление в охотничьих структурах представляет собой целостную систему, не являющуюся суммой каких-либо частей (элементов), в которой всегда присутствуют существенные признаки целого, то есть самой системы. Каждый из компонентов системы управления содержит в себе признаки целого, которое само по себе качественно отлично от этих элементов. При исследовании проблемы перед нами встанут прежде всего три системы.

1. Объект (предмет) изучения – личностные качества руководителей как сложное единство.

2. Процесс познания данного объекта, представляющего собой многоуровневое единство, познать которое возможно только пользуясь не менее сложным средством: методами и приёмами, призванными взаимодополнять друг

друга, быть качественно одного уровня сложности с предметом изучения. Можно сказать, что используемые методы – той же системы, что и сам предмет. Сопоставимы и соизмеримы и их уровни сложности, нежели предмет изучения.

3. Системный подход требует адекватности системы изучения и его методов – их иерархии, развития: все взаимодействия в процедуре взаимодействия организованы в плане динамичной гибкой взаимокompенсации. Таким образом, система управления предполагает комплексный подход к организации методов и приёмов исследования. Основные методы дополнялись вспомогательными, комплексная и гибкая организация исследования была призвана обеспечить достоверность его результатов.

При выявлении личностного потенциала руководителей охотничьих хозяйств системный подход на методическом уровне означает использование

Personal qualities, personal potential, formation of administrative teams.

широкого спектра диагностических (социологических, социально-психологических, маркетинговых) процедур.

Согласно вышеизложенному и была сформулирована **гипотеза настоящего исследования** – личностные качества руководителя являются важным фактором в управленческой деятельности в системе командообразования. От наличия определённых личностных качеств у руководителя зависит эффективность управленческой деятельности в струк-

туре управленческой команды. Совершенствование определённых личностных качеств руководителя позволит в оптимальные сроки принять безошибочное управленческое решение, позволяющее выполнить конкретные задачи с минимальными потерями сил и средств.

Объектом настоящего исследования являются руководители охотничьих хозяйств.

Предмет исследования – личностные качества руководителей (профес-

сиональные, морально-волевые, интеллектуально-коммуникативные), необходимые в управленческой деятельности в охотничьем бизнесе в системе командообразования.

Цель исследования – выявить и систематизировать личностные качества руководителей охотничьих хозяйств, необходимые для качественного формирования управленческих команд, и на этой основе разработать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей охотничьих хозяйств.

Задачи исследования:

- выявить необходимые профессиональные, морально-волевые, интеллектуально-коммуникативные личностные качества руководителей охотничьих хозяйств, необходимые для эффективного формирования управленческих команд;

- систематизировать личностные качества (профессиональные, морально-волевые, интеллектуально-коммуникативные) руководителей охотничьих хозяйств с целью анализа эффективности разработки и принятия управленческих решений в профессиональной деятельности.

Проблемой данного исследования является вопрос, какие личностные качества необходимы руководителям охотничьих хозяйств в их управленческой деятельности в системе командообразования.

Проблемная ситуация заключается в необходимости определения личностного потенциала руководителей с целью повышения эффективности командного управления и наличия конкретных недостатков совершенных личностных качеств, присущих руководителям в реальной действительности, с целью дальнейшего их совершенствования.

На основании проведённого исследования сделаны следующие выводы.

1. Эффективность управленческой деятельности в охотничьих хозяйствах существенным образом зависит от наличия у руководителя определённых личностных качеств (профессиональных, морально-волевых, интеллектуально-коммуникативных).

2. На управление в охотничьих хозяйствах влияет ряд условий и факторов, связанных с сезонностью, наличием охотничьего ресурса, объёмом площади охотничьих угодий, масштабностью охотничьего хозяйства и количеством персонала. Неопределённость и неожиданные изменения погодных условий требуют от руководителя умения быстро и качественно ставить цели и задачи в процессе выполнения им функциональных обязанностей. Так, поставив перед собой конкретную цель, руководитель прежде всего пытается определить пути, ведущие к достижению этой цели. Иными словами, из множества возможных вариантов выбирается наиболее рациональный подход к достижению избранной цели.

Таблица

Сравнительный анализ изучаемых личностных качеств

№ п/п	10 личностных качеств с наибольшим числом выборов, сделанных руководителями и функциональными специалистами охотничьих хозяйств	Степень выраженности			Общий выбор
		1	2	3	
Выбор руководителей охотничьих хозяйств					
Профессиональные качества					
1.	Высокая компетентность в профессиональной деятельности	23	100,0	1	+ # *
2.	Умение организовать профессиональную подготовку	22	94,6	2	+
3.	Знание законодательных и нормативных актов, которые регламентируют охотничью деятельность	23	100,0	3	+ #
4.	Способность тут же точно передать один раз услышанное	21	91,4	4	+ #
5.	Умение подмечать незначительные (малозаметные) изменения в исследуемом объекте и показаниях приборов	20	86,0	5	+ # *
6.	Умение общаться с людьми, соединяя слово и дело	16	68,8	6	+
7.	Способность точно воспроизводить информацию в нужный момент	15	64,5	7	+ #
8.	Умение обосновывать поставленные цели и заставить людей верить в необходимость их достижения	12	51,6	8	+ #
9.	Знание науки об управлении	9	38,7	9	+
10.	Умение ставить цели	9	38,7	10	+ # *
Морально-волевые качества					
11.	Честность, порядочность	23	100,0	1	+ #
12.	Высокий уровень правосознания, социальной ответственности	23	100,0	2	+ #
13.	Принципиальность, непримиримость в борьбе с нарушениями порядка	23	100,0	3	+
14.	Способность не избегать ответственности за принятие решений и их реализацию	23	100,0	4	+
15.	Способность работать с полной отдачей сил	23	100,0	5	+
16.	Способность интересы дела ставить выше личных интересов	23	100,0	6	+ # *
17.	Способность ответственно выполнять любую работу	23	100,0	7	+
18.	Способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях	23	100,0	8	+
19.	Способность учитывать индивидуальные особенности подчиненных	22	94,6	9	+
20.	Способность довести до конца начатое дело	21	90,3	10	+
Интеллектуально-коммуникативные качества					
21.	Умение вести деловую беседу, переговоры	23	100	1	+ #
22.	Способность находить индивидуальный подход к людям	23	100	2	+ *
23.	Способность разумно сочетать деловые и личные контакты с окружающими	23	100	3	+
24.	Наличие лидерских (организаторских) качеств	23	100	4	+ # *
25.	Умение различать главное и второстепенное	23	100	5	+ # *
26.	Способность в сложных ситуациях своевременно принимать правильные решения и добиваться их выполнения	23	100	6	+ *
27.	Способность принять правильное решение при недостатке необходимой информации и отсутствии времени на её осмысление	23	100	7	+
28.	Способность ориентироваться во взаимоотношениях	21	90,3	8	+
29.	Умение вести беседу, спор, диалог, аргументировать, доказывать свою точку зрения	21	90,3	9	+
30.	Умение прогнозировать ход событий	21	90,3	10	+ # *

3. В процессе обработки данных исследования (анкетирования, наблюдения, беседы) выяснилось, что для решения управленческих задач профессиональные, морально-волевые и интеллектуально-коммуникативные качества личности синтезируются и модифицируются под воздействием внешних факторов в определённые группы. В условиях мобилизации внутренних резервов проявляются те или иные качества в высшей их форме.

Так, были установлены по целевому назначению три группы личностных качеств, присущих руководителям охотничьих хозяйств:

1) для осуществления общего управления;

2) для осуществления управления в профессиональной сфере;

3) для осуществления управления в условиях повседневного трудового напряжения.

Данные группы личностных качеств можно разделить только условно, поскольку в реальной действительности они проявляются комплексно (довольно тесно переплетены и практически дополняют друг друга) в зависимости от складывающейся ситуации. В условиях максимальной повседневной трудовой напряжённости (сезонность) из исследуемых нами профессиональных, морально-волевых, интеллектуально-коммуникативных качеств мобилизуются и доминируют те качества, которые максимально будут отвечать требованиям ситуации.

К первой группе личностных качеств мы относим качества, которые способствуют повышению эффективности общей управленческой деятельности и присущи практически всем руководителям независимо от системы управления. Для данной группы будут характерны следующие показатели:

· лидерство (формальное, неформальное);

· планирование;

· контроль;

· ответственность за действия подчинённых;

· ориентация на конечный результат управленческой деятельности (достижение цели организации как системы в целом посредством эффективного функционирования каждого звена).

Вторая группа личностных качеств состоит из набора определённых профессиональных знаний, умений и опыта, полученного руководителем в процессе профессиональной деятельности. Данная группа характеризуется:

· компетентностью в профессиональной деятельности;

· уровнем профессиональной квалификации;

· теоретическими знаниями в определённой сфере деятельности.

Третья группа личностных качеств определяет способность руководителя к осуществлению управленческой деятельности в условиях повседневной

трудовой напряжённости и включает в себя следующие характеристики:

· стрессоустойчивость;

· мобилизация внутренних и внешних ресурсов для достижения поставленной цели;

· высокий уровень контроля над эмоциональным состоянием в условиях, стимулирующих возбуждение.

4. В системе охотничьего бизнеса

одной из основных специфических особенностей является высокая трудовая и исполнительская дисциплина с её специфической особенностью властного общения.

Прослеживаются три обязательные функции властного общения, характеризующие взаимосвязь отношений в этой иерархии:

1) выдача распорядительной ин-

Таблица (продолжение)

Сравнительный анализ изучаемых личностных качеств

№ п/п	10 личностных качеств с наибольшим числом выборов, сделанных руководителями и функциональными специалистами охотничьих хозяйств	Степень выраженности			Общий выбор
		1	2	3	
Выбор заместителей руководителя и кандидатов на руководящие должности в охотничьих хозяйствах					
Профессиональные качества					
31.	Высокая компетентность в профессиональной деятельности	27	100	1	+ # *
32.	Знание законодательных и нормативных актов, которые регламентируют охотничью деятельность	27	100	2	+ #
33.	Знание науки об управлении	27	100	3	+ # *
34.	Умение ставить цели	25	92,5	4	+ # *
35.	Умение организовать профессиональную подготовку	25	92,5	5	+ #
36.	Способность легко запомнить словесно-логический материал (термины, цифры, фамилии)	25	92,5	6	+ #
37.	Способность обращать внимание на то, что нужно, когда нужно и где нужно	23	85,1	7	+ *
38.	Умение собирать, передавать (с помощью современных технических средств) и преобразовывать (разрабатывать проекты, решения и т.п.) информацию	22	81,4	8	+ #
39.	Умение общаться с людьми, соединяя слово и дело	20	74,0	9	# *
40.	Умение подмечать незначительные (малозаметные) изменения в исследуемом объекте и показаниях приборов	20	74,0	10	+ # *
Морально-волевые качества					
41.	Честность, порядочность	27	100	1	# *
42.	Умение выполнять свои обещания и личным примером воспитывать ответственное отношение к делу	27	100	2	+ #
43.	Способность интересы дела ставить выше личных интересов	27	100	3	#
44.	Способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях	27	100	4	+ #
45.	Умение владеть собой	27	100	5	+ # *
46.	Способность действовать успешно в условиях дефицита времени и отвлекающих факторов	27	100	6	#
47.	Принципиальность, непримиримость в борьбе с нарушениями порядка	26	96,2	7	#
48.	Высокий уровень правосознания, социальной ответственности	25	92,5	8	#
49.	Способность работать с полной отдачей сил	25	92,5	9	#
50.	Стремление работать так, чтобы избежать претензий со стороны коллектива	25	92,5	10	#
Интеллектуально-коммуникативные качества					
51.	Умение вести деловую беседу, переговоры	27	100	1	+ #
52.	Способность находить индивидуальный подход к людям	27	100	2	+ # *
53.	Высокий уровень интеллектуального развития	27	100	3	+ # *
54.	Способность в сложных ситуациях своевременно принимать правильные решения и добиваться их выполнения	27	100	4	#
55.	Гибкость мыслительных процессов	27	100	5	#
56.	Умение устанавливать доверительные отношения с членами коллектива	26	96,2	6	#
57.	Способность разумно сочетать деловые и личные контакты с окружающими	26	96,2	7	#
58.	Наличие широкого спектра стилей поведения в конфликтных ситуациях	26	96,2	8	#
59.	Умение определить характер информации, необходимой для принятия решения	26	96,2	9	#
60.	Способность к анализу и обобщению информации	26	96,2	10	#

формации;

2) получение обратной информации (реагирование);

3) выдача оценочной информации.

Данные функции властного общения не могут не сказаться на личностных качествах руководителя, так как сама система управления требует как от руководителя, так и от подчинённых чёткого выполнения любых указаний руководителя, несущего персональную от-

ветственность за действия находящиеся в его подчинении функциональных специалистов. Эта организация управленческой деятельности способствует выработке у руководителя довольно широкого спектра морально-волевых качеств, которые у некоторых руководителей имеют доминантную особенность над всеми остальными личностными качествами.

Волевое воздействие на людей дол-

жно быть неразрывно связано с присутствием у руководителя качеств доступности и свободного общения с подчинёнными. Умение варьировать отношения в сфере официальных и неофициальных контактов расширяет возможности любого руководителя в удержании прочного лидерства в своём коллективе. Разграничение делового и неформального общения в ролевом поведении руководителя снимает напряжённость и стрессовые ситуации, предупреждает возникновение конфликтов. Следует помнить, что длительное и непрерывное подчинённое состояние работника в атмосфере жёсткой требовательности только в начальный период помогает повышению работоспособности. После этого складывается состояние угнетённости и депрессии, утрачиваются лучшие качества и теряется интерес к работе, составляющий основу работоспособности. Разумное чередование приёмов и способов волевого воздействия, официального и неофициального общения, требовательности и заботы о человеке сохраняет равновесие мотивов и желаний, потребностей и необходимости.

5. На основании данного исследования можно предположить, что выбор личностных качеств руководителей не случаен, а связан с их профессиональным опытом, образованием, сроком профессиональной деятельности в охотничьем бизнесе, временем пребывания в должности руководителя и нахождения в условиях психического напряжения.

Поэтому необходимо обратить внимание на результаты анализа, отражающие существенную взаимосвязь между изучаемыми личностными качествами и условиями и факторами профессиональной деятельности. Из чего мы делаем вывод, что с увеличением срока трудовой деятельности в сфере охотничьего бизнеса и времени нахождения в должности руководителя происходит качественное накопление практического опыта, но проявляется тенденция в необходимости пополнения багажа теоретических знаний.

Об этом свидетельствует факт выбора руководителями всех уровней управления следующих позиций:

- знание науки об управлении;
- высокая компетентность в профессиональной деятельности;
- знание законодательных и нормативных актов, регламентирующих охотничью деятельность.

Данные показатели необходимо учитывать при определении эталонного и реального образа руководителя, поскольку независимо от желаемой «идеальной» группы личностных качеств и желаемого «идеального» стиля управления они будут подсознательно присутствовать в мотивационной сфере личности и довольно трудно диагностироваться, так как не каждый руководитель в процессе беседы или анкетирования изъявит желание отобразить факт отсутствия надлежащих теоретических

Таблица (продолжение)

Сравнительный анализ изучаемых личностных качеств

№ п/п	10 личностных качеств с наибольшим числом выборов, сделанных руководителями и функциональными специалистами охотничьих хозяйств	Степень выраженности			Общий выбор
		1	2	3	
Выбор функциональных специалистов охотничьих хозяйств					
Профессиональные качества					
61.	Знание законодательных и нормативных актов, которые регламентируют охотничью деятельность	196	98,0	1	+ # *
62.	Знание науки об управлении	195	97,5	2	# *
63.	Умение организовать профессиональную подготовку	191	95,5	3	*
64.	Высокая компетентность в профессиональной деятельности	190	95,0	4	*
65.	Способность точно воспроизводить информацию в нужный момент	189	94,5	5	*
66.	Умение общаться с людьми, соединяя слово и дело	187	93,5	6	# *
67.	Умение ставить цели	183	91,5	7	+ # *
68.	Умение составлять документы	178	89,0	8	+ # *
69.	Умение собирать, передавать (с помощью современных технических средств) и преобразовывать (разрабатывать проекты, решения и т.п.) информацию	167	83,5	9	*
70.	Умение обмениваться информацией	154	77,0	10	+ # *
Морально-волевые качества					
71.	Честность, порядочность	196	98,0	1	# *
72.	Умение поддерживать свой авторитет	195	97,5	2	# *
73.	Способность действовать успешно в условиях дефицита времени и отвлекающих факторов	193	96,5	3	+ # *
74.	Принципиальность, непримиримость в борьбе с нарушениями порядка	191	95,5	4	*
75.	Умение управлять собой, своими эмоциями	191	95,5	5	*
76.	Умение сохранять собранность в условиях, стимулирующих возбуждение	190	95,5	6	+ *
77.	Умение владеть собой	189	94,5	7	+ *
78.	Способность довести до конца начатое дело	189	94,5	8	*
79.	Умение ценить время подчинённых	188	94,5	9	*
80.	Высокий уровень правосознания, социальной ответственности	187	93,5	10	+ *
Интеллектуально-коммуникативные качества					
81.	Наличие лидерских (организаторских) качеств	197	98,5	1	*
82.	Умение прогнозировать ход событий	193	96,5	2	# *
83.	Умение выбирать из большого количества информации ту, которая необходима для решения данной задачи	192	96,0	3	+ # *
84.	Способность разумно сочетать деловые и личные контакты с окружающими	192	96,0	4	+ *
85.	Высокий уровень интеллектуального развития	191	95,5	5	*
86.	Способность к быстрому установлению контактов с новыми людьми	191	95,5	6	*
87.	Умение вести деловую беседу, переговоры	190	95,0	7	+ # *
88.	Способность общаться в условиях конфликтной ситуации	189	94,5	8	*
89.	Способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие	186	93,0	9	*
90.	Способность находить новые, необычные решения	185	92,5	10	+ *

Примечание.

1. В разделе таблицы «Степень важности» цифрой 1 обозначено количество выборов, цифрой 2 - процент сделанных выборов, цифрой 3 - степень значимости.

2. В разделе «Общий выбор» знаком + обозначен выбор руководителей охотничьих хозяйств; знаком # - выбор заместителей руководителей охотничьих хозяйств и кандидатов на выдвижение на руководящую должность; знаком * - выбор функциональных специалистов, являющихся штатными работниками охотничьих хозяйств.

знаний в области управления.

6. Процесс совершенствования системы управления и подготовки руководящих кадров в системе охотничьих хозяйств должен происходить параллельно совершенствованию методов изучения и оценки кандидатов на выдвижение в резерв руководящего состава.

Автор предлагает применять две группы методов: описательные и сравнительно-количественные, позволяющие более детально и комплексно оценить личностные качества кандидата.

· Описательные методы предполагают изучение кадров по биографическим данным, устным и письменным характеристикам, мнению коллег и других знающих их лиц; путём оценки трудовой деятельности работника за определённый период; методом групповой дискуссии, чаще всего используемым при подборе руководящих кадров, и др.

· Методы сравнительно-количественных оценок деловых и личных качеств кандидатов на замещение определённой должности. К ним относятся: метод ранговой системы, при котором качества работника оцениваются на базе определённых критериев; метод

свободной балловой оценки (его суть состоит в присвоении определённого количества баллов каждому качеству по установленной шкале; оценка производится специальными экспертами или соответствующим руководителем); оценка уровня деловых качеств, основывающаяся на системе коэффициентов, с помощью которых измеряются качества сотрудника, и т.п.

Следует отметить, что важным фактором при выдвижении кандидата в резерв на выдвижение является стимул к занятию управленческой должности в сочетании со склонностью к лидерству, что и определяет следующие личностные показатели:

- желание обладать властью;
- желание вести борьбу с трудностями;
- стремление к самоутверждению;
- желание пользоваться властью в отношении других людей;
- стремление занять заметное общественное положение;
- понимание тяжести личной ответственности.

7. Личностные качества руководителей охотничьих хозяйств напрямую зависят от уровня управления. В иерар-

хической структуре управления одни и те же личностные качества проявляются в различной степени выраженности, что свидетельствует о том, что параллельно карьерному и профессиональному росту руководителя происходит модификация личностных качеств, обусловленная степенью ответственности за принятие управленческих решений. Выявленные взаимосвязи между показателями, характеризующими эмоциональную лабильность, и рядом личностных качеств свидетельствуют о необходимости формирования стрессоустойчивости руководителя.

В рамках формирования управленческой команды личностные качества руководителя-лидера влияют, во-первых, на оценку перспектив создания и функционирования управленческой команды, определение целей и задач, стоящих перед управленческой командой, во-вторых, на определение характера личностных взаимосвязей между членами управленческой команды в процессе разделения функциональных направлений деятельности и распределение степени ответственности, в-третьих, на принцип подбора членов управленческой команды.

Литература

1. Птуха Н. И., Вашукевич Ю. Е., Кушнирык В. В. Формирование управленческих команд на предприятиях сферы услуг (на примере охотничьих хозяйств). Иркутск : Изд-во Ир.ГСХА, 2009. 188 с.