

С 2002 г. журнал «Государственная служба» входит в перечень периодических научных и научно-технических изданий, в которых ВАК рекомендует публиковать основные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук.

Материалы диссертационных исследований рецензируются экспертами.

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования.

Рекомендации авторам размещены на сайте редакции: http://mgs.migsu.ru и на с. 120.
Просим направлять материалы по электронному адресу: mgs@migsu.ru

Татьяна КАРЦЕВА

Идеальный руководитель российской организации: личностные характеристики и управленческие навыки

Личность руководителя в современной организации имеет важное значение, особенно в современных российских условиях, когда перед очень многими организациями в различных сферах деятельности стоит проблема перехода к новому, модернизированному типу функционирования и, соответственно, управления. При этом «...назначение управления сводится к формированию эффективной организации, меняющейся так, чтобы ее деятельность согласовывалась с задачами и обстоятельствами внешней и внутренней среды функционирования» [Уколов, 2003. С. 53]. Таким образом, устойчивое функционирование и развитие организации неотделимо от вопросов обеспечения эффективного управления, и при этом «субъектная роль руководителя имеет большую значимость, так как в конечном итоге он несет ответственность за все процессы, происходящие в организации» [Турчинов, Магомедов, Кононенко, 2011. С. 39]. Но как раз в этой сфере имеется множество проблем, связанных с тем, в какой мере по личностным качествам российские руководители способны эффективно выполнять свою субъектную роль. Например, в социологическом исследовании ученых кафедры государственной службы и кадровой политики Института государственной службы и управления персоналом Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации в 2012 году уровень профессионализма руководящего состава российских организаций был определен (на основании анализа мнений работников российских организаций и экспертов) как средний, или немного его превышающий, что говорит о необходимости совершенствования личностных качеств руководителей [Турчинов, Кононенко, Магомедов, 2013. С. 14–15. В этой связи хотелось бы особо выделить сферу государственного управления, так как в ней, несмотря на все усилия по ее реформированию, пока не произошло ожидаемых изменений по таким базовым критериям эффективности, как «рост профессионализма, повышение мотивации общественного служения и улучшение качества служебной деятельности» [Данькова, 2014. С. 146].

Целью авторского исследования было выяснить, каков идеальный портрет личности современного российского руководителя. Исследование было проведено в декабре 2013 года. В нем приняли участие 203 представителя государственного и муниципального управления, бюджетной сферы (наука, образование, здравоохранение, культура), государственного и негосударственного секторов экономики, некоммерческого сектора (некоммерческие организации

Татьяна Карцева, советник отдела по взаимодействию с региональными общественными палатами, общественными наблюдательными комиссиями и некоммерческими организациями федерального казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Российской Федерации» (111123, Москва, ул. 2-я Владимирская, д.5, кв.161). E-mail: t.kartseva@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются личностные качества, которые могут считаться наиболее важными для повышения эффективности руководителя в организациях различных сфер деятельности. Кроме того, проведен анализ предпочтительных типов высшего профессионального образования руководителя в зависимости от сферы деятельности организации.

Ключевые слова: эффективное управление, личностные качества, лидерство, образование.

– НКО, общественные организации), политических организаций, средств массовой информации[1].

В первую очередь, было выявлено, какими управленческими навыками обязан владеть эффективный руководитель. Он должен:

- мотивировать персонал организации на достижение общих целей – 71,9%;
- ставить конкретные цели перед коллективом – 69,5%;
- обеспечивать сотрудников необходимыми условиями для профессионального роста и развития – 66,5%;
- работать с коллективом в режиме команды – 60,1%;
- анализировать информацию – 50,7%;
- принимать и реализовывать текущие управленческие решения – 46,8%;
- прислушиваться к мнению своих подчиненных – 45,8%;
- контролировать ход выполнения решений и заданий – 45,8%;
- организовывать свой личный труд, планировать работу – 43,3;
- результативно общаться со сторонними организациями, клиентами – 41,4%;
- результативно проводить рабочие совещания – 35,0%;
- осваивать успешный управленческий опыт других организаций – 34,0%;
- регулировать внутригрупповые отношения в коллективе – 26,6%;
- воспитывать в сотрудниках высокие морально-этические ценности – 17,8%;
- работать со служебными документами – 12,3%.

Как следует из представленного распределения мнений, в первую очередь, профессиональные навыки и умения современного руководителя должны обеспечивать эффективное управление человеческим ресурсом организации, должны быть нацелены на мотивацию персонала и активизацию его профессионального и социального потенциала. Помимо этого, современный руководитель должен сам быть высокоорганизованной личностью, способной с наибольшей эффективностью применять свои профессиональные возможности.

Отметим, что результаты экспертного опроса говорят о том, что навыки руководителей российских организаций, ориентированные на неформальные отношения в организации, в настоящее время развиты меньше всего (прислушиваться к мнению своих подчиненных – 12,9% опрошенных, работать в команде – 16,7% опрошенных). Умения же, связанные с реализацией формальных функций руководителя, ориентированные на выполнение задачи, напротив, развиты лучше всего: постановка конкретных целей перед коллективом и достижение их реализации (39,2%), контроль хода выполнения решений и задач (39,2%), принятие и реализация текущих управленческих решений (45,7%) [Турчинов, Кононенко, Магомедов, 2013. С. 99].

В авторском исследовании также были выделены для оценки личностные качества, которые могут рассматриваться как наиболее важные для эффективной деятельности руководителя в организациях различных сфер деятельности. По мнению большинства участников опроса, эффективный руководитель должен обладать высоко развитыми гражданскими и морально-этическими качествами (законопослушность, патриотизм, социальная активность, справедливость, бескорыстие, честность, ответственность, принципиальность и т.д.), коммуникабельностью, способностью организовать свою работу, управлять своим временем, трудолюбием. Первая группа качеств особенно актуальна, по мнению респондентов, для руководителей в сфере государственного и муниципального управления. Забота о приоритете моральных ценностей в пределах организации – это, в первую очередь, забота об организационной культуре. Культура организации сейчас все больше рассматривается как важный фактор успеха, эффективности деятельности, а подчас и выживаемости организации [Теория управления, 2011. С. 25.].

Кроме того, профессионализм руководителя и, следовательно, эффективность, определяется и его образованием. Поэтому в авторском исследовании участникам был задан вопрос о том, какой уровень образования в большей степени необходим руководителю современной организации для эффективного управления.

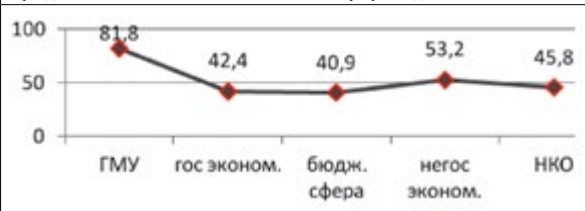
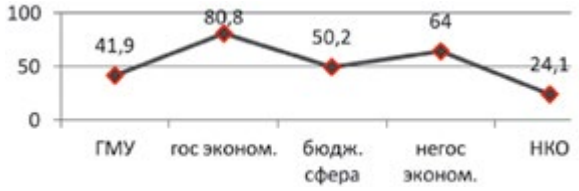
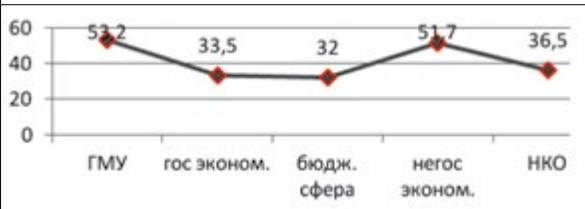
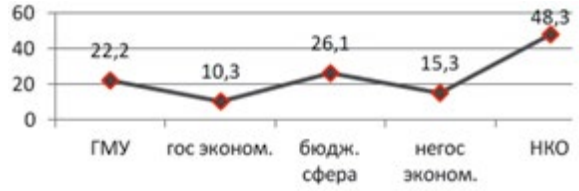
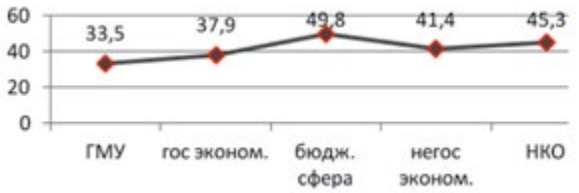
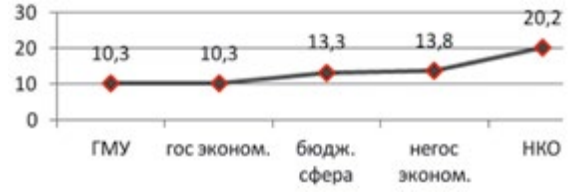
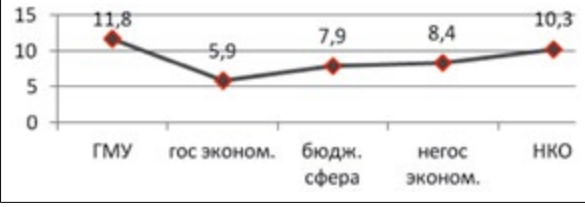
Мнения участников исследования говорят о том, что прежде всего уровень образования современного руководителя должен соответствовать завершенному высшему профессиональному образованию, хотя достаточно многие и не видят в этом большой необходимости. Более интересным представляется анализ предпочтительных типов высшего профессионального образования в различных сферах деятельности, который выделили участники авторского исследования (**таблица 1, с. 114**).

Анализ распределения мнений участников исследования говорит о том, что:

- управленческое образование более всего предпочтительно для руководителей в сфере государственного и муниципального управления,
- экономическое образование – в государственном и негосударственном секторах экономики;
- юридическое образование – в сфере государственного и муниципального управления и некоммерческом секторе (что вполне закономерно, так как в этих сферах деятельности руководители обеспечивают, в том числе, функционирование институтов государства и гражданского общества);
- гуманитарное образование – для некоммерческого сектора;

[1] Индекс ЛРСО-2013

Таблица 1. Распределение мнений участников авторского исследования о предпочтительных типах высшего профессионального образования руководителя в зависимости от сферы деятельности организации, %
(Рассматриваемые направления подготовки ВПО включают в себя широкий круг специальностей. Можно было отметить несколько вариантов)

Типы ВПО	Предпочтительность типа ВПО по сферам деятельности
Управленческое	
Экономическое	
Юридическое	
Гуманитарное	
Специализированно-отраслевое*	
Естественнонаучное	
Военное	

* специализированно-отраслевое направление подготовки ВПО в данном случае представляет широкий спектр специальностей технического, медицинского, педагогического, экологического и т.п. профиля.

- специализировано-отраслевое образование – в наибольшей степени в бюджетной сфере, но его уровень предпочтительности высок практически везде;
- естественнонаучное и военное образование можно признать скорее ситуативно, чем стабильно предпочтительным, и, как правило, руководители, имеющие такой тип базового высшего профессионального образования, приобретают профессиональную квалификацию в других областях знаний.

Ученую степень нельзя назвать определяющим признаком эффективного руководителя, но все же среди управленческого корпуса есть представители, имеющие ее в своем профессиональном активе. Поэтому интересно и мнение участников авторского исследования о том, что если руководитель получает ученую степень, то в какой области знаний она ему больше всего необходима. Распределение мнений дало следующий результат:

- по направлению деятельности организации (техническое, медицина, педагогика и т.п.) – 58,6;
- по управлению (с учетом отраслевой специфики организации) – 50,2;
- в области базового высшего профессионального образования – 22,7%;
- по психологии – 15,3%;
- по экономике – 14,3%;
- по гуманитарным наукам (философия, социология, история и т.п.) – 13,3%.

Мнения участников исследования показывают, что руководитель должен в большей мере думать о расширении своей профессиональной компетенции в области управления и учитывать при этом особенности деятельности своей организации.

Проведенное исследование демонстрирует явную общественную потребность в руководителе-профессионале, который обладал бы знаниями не только по направлению деятельности организации, но и специальным управленческим образованием. Организаторские способности руководителя, его умение рационально организовывать свой труд, свое время, социальный и эмоциональный интеллект, трудолюбие и коммуникабельность являются неотъемлемыми качествами эффективного руководителя, но еще более важными для эффективности руководства являются гражданские и морально-нравственные качества личности. Вероятно,

что названные качества столь актуальны, по мнению российских респондентов, не только потому, что высокоморальный, ответственный и законопослушный руководитель формирует соответствующую организационную культуру, выстраивает соответствующие взаимоотношения с подчиненными и внешней средой, но и потому, что российское общество страдает от дефицита подобных руководителей. Точно также российским организациям не хватает начальников, ориентированных на человеческие отношения, умеющих работать в команде, нацеленных на максимальную активизацию потенциала сотрудников. При этом организации различных сфер деятельности имеют свою специфику в управлении, разные качества руководителя «выходят на первый план».

Полученные данные, с одной стороны, свидетельствуют о проблемах, препятствующих оптимизации управления в России, с другой стороны, открывают способы увеличения эффективности управленческой деятельности с помощью различных кадровых технологий, улучшения образовательных программ, формирования национальных приоритетов в подготовке и формировании управленческих кадров, взаимодействия всех сфер российского общества для решения данной проблемы.

Литература

Данькова Е.В. Кадровые процессы на гражданской службе: динамика качественных изменений /Социально-профессиональное развитие государственной службы/ Под общ. ред. Турчинова А.И. М.: Макс Пресс, 2014.

Теория управления: учебник. Изд. 3-е, доп. и перераб.; под общ. ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. М.: Изд-во РАГС, 2011.

Турчинов А.И., Кононенко Т.А., Магомедов К.О. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ: Монография. М.: МАКС Пресс, 2013.

Турчинов А.И. Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Социологический анализ проблем кадровой политики управления персоналом в российских организациях: Монография. М.: МАКС Пресс, 2011.

Уколов В.Ф. Теория управления / В.Ф. Уколов, А.М. Масс, И.К. Быстряков. М.: Экономика, 2003.

THE IDEAL CHIEF EXECUTIVE FOR RUSSIAN ORGANIZATIONS: PERSONAL CHARACTERISTICS AND MANAGEMENT SKILLS

Tatiana Kartseva, adviser, the department of interaction with regional public chambers, public monitoring commissions and non-profit organizations of the Federal Treasury Institution «a unit of the Public Chamber of the Russian Federation» (111123, Moscow, Vladimir ul.2-I, 5, kv.161) . E-mail: t.kartseva@mail.ru

Summary: The article deals with the personal qualities, which may be deemed essential and most important towards improving the efficiency of management leadership in various spheres of activity. In addition, the considered analysis of the preferred type of a highly professional educated leader is ventilated according to the scope of the activities of the relevant organization.

Keywords: effective management, personality, leadership and education.

References

Dan'kova E. Kadrovye processy na grazhdanskoj sluzhbe: dinamika kachestvennyh izmenenij/ Social'no-professional'noe razvitie gosudarstvennoj sluzhby/[Personnel processes in the civil service: the dynamics of qualitative changes / Socio-professional development of civil service]Pod obshh. red. Turchinova A. M.: Maks Press, 2014.

Teorija upravlenija: uchebnik[Control theory: a textbook.]. Izd. 3-e, dop. i pererab.; pod obshh. red. A. Gaponenko, A. Pankruhina. M.: Izd-vo RAGS, 2011.

Turchinov A. Magomedov K., Kononenko T. Sociologicheskij analiz problem kadrovoj politiki upravlenija personalom v rossijskih organizacijah[Sociological analysis of the problems of personnel policy of human resource management in Russian organizations]: Monografija. M.: MAKS Press, 2011.

Turchinov A., Kononenko T., Magomedov K. Sovremennaja kadrovaja politika i upravlenie personalom v rossijskih organizacijah: sociologicheskij analiz [Modern personnel policy and human resource management in Russian organizations: a sociological analysis]: Monografija. M.: MAKS Press, 2013.

Ukolov V. Teorija upravlenija [Control theory]. / V. Ukolov, A. Mass, I. Bystrjakov. M.: Jekonomika, 2003.

Адизес И. Идеальный руководитель : Почему им нельзя стать и что из этого следует. Пер. с англ.- М.: Альпина Паблишер, 2014. 264 с.

По мнению доктора Адизеса, менеджмент любой организации должен выполнять четыре функции: производство результатов, администрирование, предпринимательство и интеграцию. Для того чтобы осуществлять их одновременно, руководителю необходимо обладать многочисленными, порой взаимоисключающими, качествами. Адизес делает вывод: менеджмент – слишком сложный процесс, чтобы с ним мог справиться один человек. Идеального менеджера просто нет в природе. Чтобы компания была эффективной в ближайшей и долгосрочной перспективе, ею должна руководить команда менеджеров, состоящая из людей с взаимодополняющими стилями управления. По какому принципу подбирать сотрудников в такую команду? Как им правильно строить общение, чтобы даже неизбежные конфликты использовать для принятия качественных решений? На эти и многие другие вопросы отвечает гуру менеджмента Ицхак Калдерон Адизес. Книга адресована руководителям, сотрудникам кадровых агентств и всем, кого интересуют вопросы управления организацией.