

## Профессионально важные качества личности руководителя профессиональной образовательной организации.

В современном мире люди часто воспринимают свою карьеру как успешную, ориентируясь исключительно на должности руководящего уровня, записанные в собственной трудовой книжке. Иными словами, сегодня все хотят стать руководителями, начальниками, директорами – для социального статуса, материального благополучия или просто от желания получить признание окружающих.

При этом немногие понимают, что это такое – стать не просто формальным руководителем, но и признанным профессионалом. Ведь в реальной жизни из тысяч руководителей, пожалуй, только небольшая доля является по-настоящему успешными и профессиональными в управлении людьми и процессами. Остальные же числятся руководителями только «на бумаге», а фактически не могут полноценно выполнять те функции, которых от них ожидают в силу занимаемой ими руководящей должности.

Для того, чтобы избежать подобной ситуации, следует еще на начальных этапах карьеры разобраться, стоит ли претендовать данному специалисту на руководящие позиции, либо в силу каких-то личностных особенностей ему лучше выбрать горизонтальное развитие в своей профессии. Ведь не каждый человек внутренне готов меняться, обучаться новым приемам общения, получать новые навыки и умения – а именно это потребуется в 90 % случаев, когда человек начинает свой карьерный рост по вертикали. Потому что крайне редко можно встретить личность, которую можно характеризовать как «прирожденного руководителя» – остальным приходится изучать науку управления на практике, осознанно, проходя через многочисленные ошибки и неудачи.

Итак, какие же профессиональные качества необходимы для того, чтобы руководитель достиг успеха и признания в управленческой деятельности?

Поскольку данная проблема стоит достаточно остро по всему миру, то выработано очень много мнений, теорий, суждений по этому поводу. Универсальных «рецептов» управленческого успеха, по понятным причинам, нет – ведь руководить необходимо в совершенно разных условиях, обстоятельствах, принципиально разными коллективами. Однако есть и некоторые общие аспекты, которые выделяют большинство исследователей. Например, наличие следующих профессиональных качеств будет способствовать эффективности руководства:

1. Развитый социальный интеллект, то есть умение активно коммуницировать с окружающими людьми, поставить себя на место другого человека и спрогнозировать его дальнейшее поведение (действия), а также создать благоприятную для делового общения атмосферу. Без развитого социального интеллекта руководитель не сможет настроить подчиненных на продуктивную работу, а, следовательно, и достигнуть успехов в делах.

2. Практический интеллект, или, другими словами, аналитическое мышление - то есть умение быстро и эффективно принимать верные решения, используя собственные знания и опыт, а также умение ставить реальные цели и достигать их, используя имеющиеся ресурсы.

3. Профессиональные знания во многих смежных областях, наработанный опыт в конкретной специальности, широкую эрудицию. Профессиональный руководитель должен уметь выявлять проблемы разного характера, а также решать их, учитывая мнения специалистов, контролировать и руководить деятельностью сотрудников.

В процессе карьерного роста повышаются требования и меняются критерии оценки таких свойств личности, как стратегическое мышление, целенаправленность и чувство ответственности. Совершенно естественным выглядит планомерное развитие этих важнейших для профессионального осуществления руководящих функций качеств, особенно когда управленец переходит из области оперативного контроля на уровень стратегических управленческих решений.

Немаловажен также вопрос адекватной самооценки руководителя, поскольку его окружает большое количество людей, желающих «произвести хорошее впечатление» и готовых ради карьерных бонусов льстить, исказить информацию, необоснованно «поддакивать». В итоге сформировавшаяся ситуативно завышенная самооценка приводит руководителя к заметному переоцениванию своих личных и профессиональных способностей, возможностей и средств, и, следовательно, существенно увеличиваются риски не достичь поставленной цели. Единственным способом противостоять соблазну впасть в самолюбование – это использование здорового чувства юмора, ироничного отношения к собственной личности, стремление объективно оценивать достижения и обстоятельства, готовность признавать свои ошибки (равно как и достижения других людей).

Кроме наличия указанных личностных качеств, любой руководитель должен быть готов развиваться внутренне. Ведь не каждый человек имеет достаточное желание, мотивированность и терпение для того, чтобы на протяжении всей карьеры меняться и учиться. А учиться придется действительно на протяжении всей карьеры – независимо от уровня профессионализма руководителя и от богатого стажа его работы на управленческих должностях, постоянно будет меняться объект управления и условия хозяйствования. То, что эффективно срабатывало год назад, сегодня может оказаться бесполезным и нецелесообразным.

С течением времени окружающий руководителя коллектив меняется – приходят различные поколения сотрудников, постоянно меняются условия внешней и внутренней среды предприятия, возникающие ситуации требуют применять новые управленческие инструменты, направленные на различные модели поведения. И, невзирая на стремительные перемены в исходных параметрах управленческой среды, руководителю нужно организовать деятельность предприятия, слаженную работу всего коллектива, уметь дать людям уверенность в своих силах.

Исследователи склонны среди критически важных профессиональных качеств личности руководителя выделять его организаторские способности. Вопреки расхожему мнению «хочешь сделать хорошо – сделай сам», именно подобный принцип является признаком глубоко непрофессионального подхода руководителя к выполнению своих обязанностей. Действительно, сделать самостоятельно работу бывает тяжелее физически, зато значительно легче для того, кто не умеет организовывать совместные усилия других людей. О каком руководстве может идти речь, если отсутствует данное умение – ключевое для понимания управленческой деятельности?

Мало того, что ни один руководитель не сможет единолично выполнить задачи всего отдела, подразделения, предприятия, но и подчиненные перестают воспринимать собственные обязанности адекватно, теряют инициативность и самостоятельность, прекращают принимать даже простые решения. То есть ценность человеческого капитала стремительно падает.

От руководителя ожидают многого, но, пожалуй, наиболее обязывающей является роль социального образца: своим поведением и демонстрируемыми жизненными ценностями руководитель должен производить на подчиненных нужное впечатление – только это способно обеспечить необходимый уровень авторитетности и принятия коллективом. Кроме проявлений руководителем справедливости и объективности по отношению к подчиненным и коллегам, следует также обращать внимание на проявления человеческой заинтересованности – к примеру, вовремя выявленные сложные семейные обстоятельства помогут правильно организовать работу с данным конкретным специалистом, четче прогнозировать ожидаемые события и соответственно планировать работу всего подразделения.

Статистические исследования в области эффективности труда и текучести персонала показывают, что в ряде случаев данные показатели резко ухудшаются как раз из-за того, что ряд руководителей не способен выбрать адекватный стиль общения и взаимодействия с окружающими. Это дестабилизирует рабочую обстановку и часто серьезно демотивирует персонал.

Многие авторы, в фокус научного внимания которых попали профессиональные качества личности руководителя, заявляют о таких важных свойствах характера управленца, как сила воли, решительность, уверенность в собственных решениях, увлеченность и целеустремленность. Подобные энергетически заряженные качества личности позволяют обеспечить настойчивость в достижении поставленных целей, ведь не даром говорят, что обычный человек сдаётся, когда уже нет сил бороться дальше, а настойчивый человек идет к цели еще всего несколько дополнительных шагов – но порой этого оказывается достаточным для достижения успеха.

Помимо этого хотелось бы также отметить умение руководителя поддерживать соответствующий статус – как через авторитетные действия и решения, так и через умение правильно транслировать собственный имидж,

адекватный занимаемому положению и не вызывающий диссонанса в восприятии подчиненных.

Ответственность руководителя как профессиональное личностное качество проявляется не только в том, чтобы заботиться о благополучии всех членов вверенного ему заботам коллектива, но и о себе как о ключевом ресурсе, определяющем качество работы всего подразделения (предприятия). В частности, о собственном здоровье – ведь постоянное плохое самочувствие руководителя, равно как и его внезапный продолжительный больничный, ни в коей мере не будут способствовать достижению плановых рабочих показателей отдела (предприятия).

Указанные в данной статье личностные качества руководителя – это не исчерпывающий список профессионально важных черт, определяющих качество управления. Однако без их наличия вряд ли стоит рассчитывать на успешность в управлении коллективом и рабочими процессами.

Таким образом, резюмируя сказанное, можно сделать следующие выводы:

- Стаж работы на руководящей должности сам по себе не способен гарантировать успешность управленческой деятельности. Необходимо также располагать определенными профессиональными и личностными свойствами, которые определяют качество и уровень выполнения функциональных обязанностей и задач руководителя.
- Единожды приобретенные профессиональные личностные качества руководителя потребуют постоянной актуализации и развития, так как процесс управления происходит в очень изменчивой среде с постоянно трансформирующимися условиями и векторами.
- Среди обязательных качеств личности руководителя, определяющих саму принципиальную возможность осуществлять данный вид профессиональной деятельности, следует выделить: развитый социальный интеллект, аналитическое мышление, чувство ответственности, способность адекватно и объективно оценивать себя и окружающих, способность и готовность развиваться, организаторские способности, умение поддерживать собственный управленческий статус и авторитет.

Таким образом, несмотря на обилие теоретических исследований и практических разработок по данной теме, можно выделить обязательные качества личности руководителя, определяющие его профессиональную пригодность. Остальные качества являются вариативными и во многом будут определять уровень качества работы руководителя.

## ПРОВЕРКА ТЕКСТА НА УНИКАЛЬНОСТЬ

---

**+** Новый текст

**Проверка уникальности**

Уникальность: **100.00%**