

# УСПЕШНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ - ВАЖНЫЙ ФАКТОР МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Галина ВОЛОЩЕНКО, Наталья ШЕСТЕНКО-ДЯЧЕК

Universitatea Tehnică a Moldovei

***Резюме:** Редко найдется руководитель, которого бы уважали без исключения все сотрудники, и, тем более, восхищались его деловыми качествами. Быть успешным лидером – это искусство, которое необходимо постигать. Любой человек, стоящий во главе компании должен не только быть грамотным специалистом в своей области, но и еще обладать необходимыми лидерскими качествами. Ведь при отсутствии четкого управления будет низкая мотивация персонала и низкое качество производимых продуктов или услуг.*

***Ключевые слова:** Успешный руководитель, лидерские качества, психология менеджера, личностные качества*

Вполне очевидно, что сделать бизнес прибыльным и развивающимся может только успешный руководитель. И вполне резонно подчеркнуть тот факт, что успешными руководителями не рождаются – ими становятся.

## **Чем же отличается успешный руководитель от посредственного?**

- ✓ Он – профессионал в области своего бизнеса. Не секрет, что лучшие руководители те, которые начинали с рядовых должностей.
- ✓ Знает основы психологии. Конкретно все, что касается потребностей человека и влияния на него. Это необходимо и для грамотного рекрутинга, и для эффективной мотивации персонала, и, естественно, для всех аспектов управления и взаимодействия.
- ✓ Интересуется новыми технологиями в сфере своей деятельности. Как известно, ничто не стоит на месте, и потому тот, кто работает по принципу «что было, то всегда будет» обречен на вымирание.
- ✓ Постоянно работает над собственными лидерскими качествами. Когда он постоянно растет, то и весь персонал будет следовать за ним. Если же руководитель долгое время варится в собственном соку, то и бизнес будет загнивать и превращаться в болото.
- ✓ Имеет глобальное мышление. Человек, не видящий дальше собственного носа, не сможет разглядеть ни возникающих проблем, ни открывающихся перспектив.
- ✓ Занимается собственным образованием, для того чтобы стать успешным руководителем. Для рядового сотрудника этот вопрос решается намного проще. При грамотно поставленном управлении на предприятии все эти вопросы должны быть отработаны как часть общего бизнес-процесса. Руководителю же самостоятельно приходится решать вопросы своего обучения и повышения профессионализма.

Качества хорошего руководителя :

1. В первую очередь, руководитель является образцом для подражания и пользуется авторитетом среди своих подчиненных. Он привык всегда брать на себя ответственность за результаты работы своего коллектива и за сам персонал, который находится в его подчинении.
2. Хорошему руководителю важно умение показывать собственным сотрудникам верную цель и четко и ясно определять пути ее достижения. Не стоит играть в коллективе роль погонщика, нужно уметь вести за собой людей. Каждый работник должен чувствовать свою сопричастность к общему делу, ощутить свою значимость для достижения конечного результата.
3. Чтобы грамотно и эффективно руководить коллективом, важно также иметь хорошие ораторские способности. Навыки риторики, умение убеждать и открытость к диалогу станут незаменимыми в налаживании взаимной коммуникации в коллективе. Хороший руководитель способен быстро донести до сотрудника важную информацию так, чтобы тот не только понял задачи, но и захотел их выполнить.
4. Безграничный энтузиазм и энергия – качества руководителя, который ориентируется на успех и победу своей команды. Оптимизм и целеустремленность помогают добиваться нужного результата и не останавливаться на достигнутом.
5. Хороший руководитель должен давать своим подчиненным больше свободы, поощряя инициативность сотрудников. Так, он может оценить степень вовлеченности каждого в общее дело.

Работники должны чувствовать личную ответственность, понимать, что последует за выполнением или невыполнением конкретных задач.

6. Залогом успеха является коллектив, который действительно можно назвать командой, работающей ради общего дела. Достойным руководителем можно считать человека, умеющего создать такую атмосферу и сплоченность среди сотрудников, когда работники являются еще и единомышленниками.

7. Каждый работник имеет свои индивидуальные способности и характер. Руководитель умеет найти индивидуальный подход к каждому, чтобы правильно мотивировать сотрудника и указать путь, по которому ему следует двигаться, чтобы достичь успеха в работе. Как говорил Дейл Карнеги: «Лично я люблю землянику со сливками, но рыба почему-то предпочитает червяков. Вот почему, когда я иду на рыбалку, я думаю не о том, что люблю я, а о том, что любит рыба»[3].

8. Руководитель должен мудро использовать систему поощрения для сотрудников, причем не единый метод для всех и вся, а применять индивидуальный подход и в этом вопросе.

9. Хороший руководитель не является «недостижимым божеством» или «страшным монстром» для своих сотрудников. Взаимное доверие и налаженная обратная связь - обязательные составляющие успешного коллектива и эффективной работы. Общению с подчиненными нужно обязательно уделять внимание, при этом, не допуская панибратства или неуважительного отношения.

10. Строгость – непереносимое качество хорошего менеджера. Тут важно четко чувствовать грань, чтобы люди чувствовали доверие и готовность к диалогу, но при этом присутствовал контроль и субординация.

11. Хороший руководитель постоянно стремится к саморазвитию и самосовершенствованию. На достигнутом профессиональном уровне никогда не стоит останавливаться.

12. Руководитель должен чувствовать ответственность за сотрудников, которые следуют за ним и доверяют ему. Он не может позволить себе совершать нечестные поступки по отношению к ним. Люди никогда не простят предательства, поэтому важно всегда оставаться честным с собой и окружающими.

Исследователи подчеркивают, что достижению высоких результатов способствуют такие качества, как вера в значимость и важность своего дела, понимание своей миссии, высокая работоспособность, энтузиазм, вера в себя, постоянное стремление к развитию и самосовершенствованию, внутренняя свобода. Именно высокая мотивация достижения, стремление к успеху определяют реальные результаты деятельности успешных людей.

***Успеху способствует следующие особенности личности:***

✓ Упорное утверждение своей личности. Эта психологическая особенность обычно проявляется очень рано, но совсем не обязательно в высоких оценках за учебу. Скорее, она выражается в стремлении не подлаживаться под окружающих, а идти к собственной цели, не пасуя перед преградами.

✓ Способность контактировать с окружающими. Основа этой способности — умение понять психологические особенности сотрудников и соперников и правильно использовать эту козырную карту в жизни.

✓ Физическая выносливость. Психическая гармония обеспечивает завидное здоровье, которое тоже относится к важному элементу успеха.

✓ Удивительная способность точно предвидеть, как будут развиваться события.

✓ Особая гибкость. Человек, рожденный для удачи, точно понимает, когда надо признать свое поражение, или пойти на разумный компромисс.

✓ Незаурядная способность убеждать других.

✓ Творческая активность — это одно из самых важных качеств людей, демонстрирующих высокую успешность, которое проявляется в самых широких областях. Среди отдельных качеств личности, определяющих творческую активность, можно выделить стремление к новому; критичность мышления; способность к преобразованиям и творчеству.

Стремление к новому характеризуется способностью к фантазии; творческим воображением; способностью обнаруживать новые связи между элементами творческого задания по сходству, смежности и контрасту.

Критичность мышления раскрывается следующими показателями: независимость суждений; способность пользоваться объективными критериями; умение находить причины своих ошибок и неудач; самооценка творческой деятельности; способность формулировать свои суждения.

Способность к преобразованиям характеризуется умением анализировать, выделять главное и второстепенное; описывать и давать определения, объяснять, доказывать, обосновывать; систематизировать и классифицировать; способностью генерировать идеи, выдвигать гипотезы.

Стремление к творчеству включает интерес к профессиональному творчеству; стремление к лидерству и получению высокой оценки со стороны коллег; чувство долга.

Однако не все рождены быть успешными руководителями. Перечень психологических качеств, препятствующих успеху:

✓ Боязнь новых ситуаций (новых сотрудников, новых руководителей и законов, ревизоров и т.д.), неизвестного, нежелание рисковать. Люди часто предпочитают безопасность и удобства риску и новизне;

✓ Боязнь уязвимости. Люди стараются избегать ситуаций, которые могут причинить им боль или испугать;

✓ Неуверенность в себе. Отсутствие стремления к инновациям часто вызвано страхом ошибки, неверие в свои способности делать что-то новое. Незнание самого себя, недостаточное представление о себе;

✓ Недостаточные умения и навыки, слабый потенциал, недостаток поддержки, отсутствие нужных навыков. Иногда людям не хватает новых идей или навыков, необходимых для изменения себя. Особенно это касается тех людей, которые долгое время работают в одних и тех же условиях; М.Мелия на основе наблюдений и обобщения биографий наиболее успешных представителей бизнеса выделила следующие личностные качества, которые помогли им добиться успеха, стать богатыми и влиятельными.[ 1 ]

**«Могущество желаний»**, что означает масштаб желаний, своеобразная одержимость большой целью. Лидеры бизнеса не боятся мечтать о самых на первый взгляд трудно осуществимых вещах. У них масштабные желания и ясные цели подкреплены абсолютной верой в успех.

**Мощный внутренний импульс**. Это значит, что эти люди руководствуются собственными принципами и мотивами и ставят цели без каких-то внешних стимулов. Их модель жизни: захотел — сделал.

**«Неоправданный оптимизм»**. Они расценивают свои шансы выше, чем шансы других, верят в свои силы и считают, что у них способности лучше, чем у большинства других людей. Их отличает высокая устойчивость к неудачам, даже крупным, так называемый подкожный слой оптимизма. Неудачи побуждают их к мобилизации всех жизненных ресурсов.

**Открытость реальным фактам, в сочетании с верой в победу**. Трудности вызывают у них лишь азарт, они выходят из борьбы более закаленными.

**Компетентность во времени**: т.е. жизнь настоящим, а не будущим или прошлым, реалистичность в оценке перспектив, умение связывать текущие задачи со стратегическими планами, легко оперировать временем, как прошлым, так и будущим. Про свои ошибки они говорят: «Ну что ж, зато я приобрел опыт» — и используют неудачи как трамплин для будущих достижений.

**Черно-белое восприятие мира**, иными словами целеустремленность, умение все подчинять достижению цели, сортировать все жизненные ситуации по принципу «нужно — не нужно». Восприятие мира при этом упрощается, становится в какой-то степени черно-белым (либо средства для достижения целей, либо препятствия).

**Харизма**, сильная энергетика, лидерство, т.е. умение завораживать и увлекать за собой, обладая притягательной силой. Харизматический человек наделен особой властью, он влияет на мысли и действия других людей.

**Склонность к риску, изменениям**. Каждый день они могут принимать рискованные, опасные, авантюрные решения и не испытывать при этом страха, а напротив, получать удовольствие, беря на себя ответственность за дело и за людей. Создавать, строить, развивать — ключевые слова их деловой жизни.

**Ответственность и моральные границы**. Отвага в бизнесе — это сочетание риска с ответственностью, поскольку цена многих решений очень высока, поэтому бизнесменам свойственно обостренное чувство ответственности за свои слова, дела, за людей, которые им доверяют. У них есть собственный свод правил, определенные этические принципы, внутренние нормы, моральные границы, за которые нельзя переступать.

**Ясность мышления и безальтернативность решений**. Пока решение не выработано, успешные люди очень открыты к обсуждению, к диалогу, откровенны и внимательны, но как только решение созрело — оно больше не обсуждается, все внимание сосредотачивается на реализации решения, достижении поставленной цели.

**Рациональное отношение к деньгам**, т.е. деньги должны постоянно работать сообразно четким стратегическим ориентирам, поэтому бизнесмен всегда четко знает, куда он вложит деньги и как распорядится полученной прибылью.

**Отношение к бизнесу** — способ самореализации, или возможность проявить себя в чем-то новом и значимом для себя.

**Демократичность и скромность**, т.е. чувство реальности, умение брать на себя больше ответственности без лишней шумихи вокруг собственной персоны. Такие люди крепко стоят на земле, в отличие от тех, кто получил бизнес в наследство. Они открыты и демократичны в общении с людьми.

**Уникальность**. Это значит, что в окружении нет людей, подобных им, сравнимых с ними по своим личностным качествам. Они независимы и нетрадиционны во взглядах, привычках и зачастую воспринимаются другими как эксцентричные люди.

**Экзистенциальная тревога**, или постоянное стремление к большему. Это более «продуктивные» для экономики страны люди, у них есть «психологический вечный двигатель». Они достигли вершины пирамиды потребностей А. Маслоу и с точки зрения экзистенциальной не смогут полностью реализовать себя никогда: как только они добиваются одной цели, тут же ставят следующую.

Проводя на фирме оценку персонала, руководитель чаще интересуется именно индивидуальной мотивацией сотрудников. Грамотные руководители могут использовать сведения для того, чтобы сделать карьерное продвижение человека сильным мотивирующим фактором. В основе типологии людей, строящих свою карьеру в зависимости от личностных особенностей, лежат три характеристики, которые, как правило, входят в список критериев оценки персонала на фирме.

1. **Самооценка**. Она, безусловно, важна, поскольку отражает уверенность человека в своих профессиональных и личных силах, его самоуважение и адекватность происходящему. Оптимальна реальная высокая самооценка, уважение к себе при трезвой оценке своих возможностей и способностей. Заниженная самооценка приводит к «выученной беспомощности» - человек заранее опускает руки перед трудностями и проблемами, поскольку «все равно ни на что не способен». Завышенная самооценка чревата чрезмерными претензиями на внимание к своей персоне и опрометчивым решениям.

2. **Уровень притязаний**. Высокий уровень притязаний указывает на то, что человек хочет много достичь в жизни, подняться по профессиональной лестнице, завоевать свое место под солнцем. Он готов для этого рисковать и браться за трудные задачи. Но реальных результатов он достигнет только в том случае, если ему есть на что опереться. Низкий уровень притязаний бывает у людей, предпочитающих синицу в руках. Как правило, для них важнее не потерять достигнутое.

3. **Локус контроля**. Это показатель ответственности человека. Люди с внешним локусом контроля ищут объяснение всего происходящего в стечении обстоятельств и поступках других людей. В крайних вариантах безответственны, всегда себя оправдывают и не стесняются сваливать вину за свои ошибки на окружающих. Внутренний локус контроля говорит об ответственности за свои поступки и способности делать выводы из собственных ошибок.

Таким образом, успешный руководитель никогда не ограничит свою деятельность постановкой задач и контролем качества их выполнения, он будет создавать сплоченную команду, вдохновлять ее, мотивировать своих сотрудников, предлагать им почву для развития, работать над эффективной коммуникацией в коллективе.

### **Библиография**

1. Мелия М. *Бизнес – это психология. Психологические координаты жизни современного делового человека*. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 346с.
2. Максвелл Дж. *Лидерство: 25 ключевых принципов построения взаимоотношений с людьми*. – Мн.: Попурри, 2010. – 368с.
3. Дейл Карнеги. *Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей*- М:- СЛ, 2006