УДК 65.015

JEL J53, M51

DOI: 10.17213/2312-6469-2019-2-99-108

О ДЕЛОВОЙ ХВАТКЕ И ПРЕОДОЛЕНИИ КОМПЛЕКСОВ «НАЧИНАЮЩЕГО» МЕНЕДЖЕРА

© С.Д. Резник, И.С. Чемезов, Е.М. Шеянова 2019

*Пензенский государственный университет архитектуры
и строительства, г. Пенза, Россия*

В статье рассматриваются понятие и место качества «деловая хватка» в структуре деловых качеств менеджера. Особое внимание уделено обоснованию рекомендаций по развитию деловой хватки и преодолению комплекса «начинающего» менеджера, проявляющегося в незавершении начатых дел. Практическая значимость работы заключается в возможности использования предложенных рекомендаций в практической деятельности менеджеров для развития деловой хватки. Это будет способствовать усилению их конкурентоспособности и достижению более высоких результатов профессиональной деятельности.

Ключевые слова: деловая хватка, деловитость, предприимчивость, менеджер, комплекс «начинающего» менеджера.

ABOUT THE BUSINESS GRASP AND OVERCOMING COMPLEXES OF «BEGINNING» MANAGER

© S.D. Reznik, I.S. Chemezov, E.M. Sheyanova 2019

Penza State University of Architecture and Construction, Penza, Russia

In article the concept and the place of quality «a business grasp» in structure of business qualities of the manager are considered. Special attention is paid to justification of recommendations about development of a business grasp and overcoming a complex of the «beginning» manager who is shown in failure to complete of the begun affairs. The practical importance of work consists in a possibility of use of the offered recommendations in practical activities of managers for development of a business grasp. It will promote strengthening of their competitiveness and achievement more good results of professional activity.

Keywords: a business grasp, efficiency, enterprise, the manager, a complex of the «beginning» manager.

Непреложный закон бизнеса заключается в том, что слова – это слова, объяснения, обещания – а значение имеет только исполнение.

*Гарольд Джинин, менеджер компании
International Telephone*

И в повседневной жизни, и в бизнесе приходится порой слышать уничижительную оценку качеств того или иного человека: «Деловой!». Под этим словом нередко понимают что-то обидное, когда кого-то подозревают в хитрости, желании обмануть [20].

На самом деле, «деловой человек» (что на английском языке звучит как «бизнесмен»), другими словами, «человек дела» – это высокая оценка качеств человека, свидетельствующая о его серьёзном отношении к делу.

Попытаемся разобраться в понятии «деловитость», важности и возможности развития такого качества как «деловая хватка».

1. Место деловых качеств в модели качеств менеджера

Чтобы менеджеру быть или стать организованным человеком, ему нужно развивать в себе ряд важных качеств, приобрести определенные знания и умения, сформировать нужные компетенции. Все вместе это можно назвать компетенциями менеджера, который способен управлять самим собой.

Жизнь делового человека на работе и в собственном доме может и должна быть организована в систему – систему персонального, то есть личного, обращенного на самого себя, менеджмента. Эту систему можно образно представить в виде модели требований к качествам и компетенциям человека, способного управлять собой (рис. 1, табл. 1). Система опирается на несколько подсистем личных качеств и практических навыков: способность формулировать и реализовывать жизненные цели, личную организованность и самодисциплину, деловитость, знание и применение эффективных технологий личной работы, умение строить отношения с разными людьми, способность повышать и поддерживать свою работоспособность, жёсткий самоконтроль личной деятельности, всей своей жизни [13].

Как видно из табл. 1 и рис. 1, важное место в данной системе занимают качества, связанные с «деловитостью». Блок «Деловитость» включает в себя компетенции, которые говорят об отношении к делу, способности действовать, что-то предпринимать: это стратегическое мышление, умение видеть главное, формулировать задачи.

Например: стремление находить кратчайшие пути решения проблем; новаторский подход, нестандартность мышления; стремление к самовыражению; деловая активность; деловая хватка; способность доводить начатое дело до конца; инициативность; смелость, желание и умение рисковать; решительность; практичность; находчивость; гибкость; ориентированность на результат; наличие здравого смысла, жизненная мудрость.

Рис. 1. Система (пирамида) качеств и компетенций организованного человека

Таблица 1

Смысловое содержание качеств и компетенций
организованного человека, умеющего управлять самим собой

Ранги	Группы качеств и компетенций	Смысловое содержание
I	Умение формулировать жизненные цели	Оптимальная направленность и мобилизация интеллектуальных способностей и личных жизненных ресурсов
II	Личная организованность и самодисциплина	Способность жить и работать по системе, управлять своим поведением и держать себя «в руках»
III	Деловитость	Отношение к делу, способность действовать, что-то предпринимать
IV	Владение технологиями личной работы	Умение пользоваться эффективными методами и инструментами личной работы
V	Коммуникабельность	Умение строить отношения, привлекать к себе людей
VI	Работоспособность	Способность повышать или поддерживать личную работоспособность и физическое здоровье, гигиена умственного труда, способность управлять своей волей, воспитывать в себе оптимизм и жизнерадостность
VII	Самоконтроль процессов и результатов личной деятельности	Желание и умение постоянно контролировать процессы и результаты личной деятельности

Все названные качества и компетенции делового человека в комплексе способствуют повышению эффективности личной организации менеджера. Эти качества нужно иметь в виду и постоянно оценивать их уровень развития у себя, намечая и пути их развития. Развитие этих качеств

является важным способом повышения личной организованности и эффективности [19].

Рассмотрим понятие «деловая хватка» менеджера.

2. Понятие деловой хватки

На наш взгляд, деловая хватка является одним из очень важных качеств делового человека.

Проблема формирования и использования деловой хватки затрагивается в работах Д. Кеннеди [6], С. Кови [7], Х. Маккея [9], Б. Трейси [23] и др. Среди российских ученых, занимавшихся ее изучением можно отметить А.В. Посохову [15], Т.И. Кружкову [8], П.С. Гайдамашко [3]. Однако специального исследования деловой хватки, по нашим сведениям, не проводилось, попытки определения этого делового качества редко можно встретить в научной литературе.

У В.И. Даля «хваткий» – ловко, крепко, быстро хватающий [4]. На уровне обыденных представлений «хватка» определяется как быстрота и ловкость в работе. С одной стороны, это способность увидеть пользу, выгоду, свой интерес там, где многие люди их не видят. Но нужно не только увидеть, но и ухватить, моментально переходить к активным действиям по извлечению этой выгоды, быть напористым. Многие умные люди видят возможности, но решимости их реализовать им часто не хватает.

В деловой хватке как личностно-профессиональном свойстве предпринимателей и руководителей и важной психологической составляющей их конкурентоспособности выделяют два уровня проявления [15]:

- первый уровень (когнитивный) связан с умением специфическим образом анализировать ситуацию и имеющуюся информацию, добывать ее (способность увидеть выгоду там, где ее не видят другие);
- второй уровень (регулятивный) выражается в способности наличие необходимых средств (умений, ресурсов) поставить на службу для достижения поставленной цели (добиться увиденной выгоды).

Составляющими деловой хватки можно считать: нестандартность и практичность мышления, инициативность, активность и решительность действий.

Часто в один ряд с деловой хваткой ставится понятие «предприимчивость». В словарях она определяется как способность и умение быстро находить нужные и оптимальные решения, практичность, находчивость, изобретательность, инициативность, ответственность и способность к риску [2].

Предприимчивость рассматривается также и как способность достигать предпринимательских целей за счет собственной инициативы, изобретательности, готовности к риску [10].

В последние годы понятие предприимчивости часто понимается как деловая активность, выражающаяся в решительных и нестандартных дей-

ствиях, носящих инновационный характер и дающих существенный положительный, в том числе экономический, эффект [15].

Как видим, содержание понятий «предприимчивость» и «деловая хватка» нередко совпадает. Поэтому обыденное и разговорное выражение «деловая хватка» можно считать, по сути, синонимом более литературного термина «предприимчивость».

Из результатов психологических исследований [15] следует, что предприимчивые, обладающие деловой хваткой, люди существенно отличаются по своим характеристикам от представителей других профессий. Во-первых, это выражается в особом (предпринимательском) складе мышления. Во-вторых, и особенно явно это проявляется в направленности на достижение конкретного желаемого результата. Люди с деловой хваткой отличаются большей изобретательностью, решительностью, целеустремленностью и упорством. Предприимчивые люди весьма оперативны в своей деятельности, т.е. все делают очень быстро, работают на опережение. Если деловая хватка и предприимчивость подкреплены еще и лидерскими качествами, способностью повести людей за собой, конкурентоспособность предпринимателя будет еще выше.

О людях с деловой хваткой можно сказать и так: за что ни возьмутся, всё получается или если уж возьмутся, из своих рук ни за что не выпустят. Кто-то считает, что с этим качеством нужно родиться. Может быть это и так, но в какой-то мере хваткость (не путать с нахальством) можно у себя воспитывать.

Деловая хватка во многом формируется в осознанном возрасте, когда человек несет ответственность за свои поступки.

В качестве примера руководителя, обладающего деловой хваткой, можно привести Ричарда Харрингтона, CEO (генеральный директор) Thomson Corporation (теперь Thomson Reuters Corporation), медиа-компании, базирующейся в Торонто, который занял свой пост в 1997-м, когда компания была на пике популярности благодаря 55 ежедневным газетам в 7 штатах [21]. Thomson Corporation была стабильна и приносила немалую прибыль, но Харрингтон при поддержке правления сознательно начал сокращать газетный бизнес, а также ликвидировать подразделения корпорации, занимающиеся организацией отдыха и путешествий. Он переориентировал компанию на поставку информации в режиме онлайн для профессионалов в таких сферах, как юриспруденция, образование, здравоохранение и финансы, а также на предоставление им различных сервисов. Сегодня компания процветает, в то время как большие газетные компании, такие, как Knight Ridder, борются за выживание.

Это пример деловой хватки менеджера: соединения точной и емкой оценки тенденций рынка (внешней среды организации) с четким пониманием того, как можно эти условия выгодно использовать.

3. Пути развития деловой хватки и преодоления комплекса «начинающего» менеджера

От чего зависит наличие или отсутствие деловой хватки?

Анализируя данную проблему, обратим внимание на зависимость данного качества от типа личности, от темперамента человека.

Темперамент – это совокупность психологических качеств человека, имеющих основу в наследственных характеристиках нервной системы и проявляющихся в поведении человека, его жизненной активности и типе реагирования на внешние условия и ситуации.

Различают в основном четыре типа темперамента людей: сангвинический, холерический, флегматический и меланхолический [22].

Исходя из этих характеристик, можно сделать вывод, что изначально наиболее развита деловая хватка обычно у холериков и сангвиников. При этом для вторых риск проявления синдрома «начинающего» менеджера выше.

Наличие или отсутствие деловой хватки зависит также от воспитания, от тех взглядов и ценностей, что были заложены с самого детства и восприняты в последующем. Ведь влияние нашего окружения, общества, в котором мы находимся, влияет на становление нашей личности, а значит и на наши качества.

Рем Чаран, аналитик журнала «Strategy+business», анализируя опыт ведущих мировых компаний, делает ряд важных, на наш взгляд, заключений и даёт несколько рекомендаций относительно развития и использования деловой хватки в бизнесе: «Самый простой путь совершенствования этого навыка – это всегда при обсуждении новой идеи задавать себе шесть вопросов:

- 1) Что случилось в мире сегодня?
- 2) Что это может значить для других?
- 3) Что это может значить для нас?
- 4) Что нужно сделать в первую очередь (для достижения желаемых результатов)?
- 5) Что мы должны сделать, чтобы стать одним из лидеров?
- 6) Каков наш следующий шаг?

Деловая хватка подразумевает интенсивную умственную деятельность. Наблюдение за внешней средой организации требует хорошо развитых логических навыков и умения составлять общую картину, оценивать, отбрасывать или принимать большое количество предположений в короткий промежуток времени. Поскольку рыночная ситуация непрерывно меняется, эта задача становится трудна вдвойне – вы постоянно вынуждены пересматривать свои выводы и решения.

Настоящие лидеры нового времени знают, что они ответственны не только за адаптацию компании в новых условиях рынка, но и за выбор стратегии развития, то есть долгосрочная перспектива выживания и разви-

тия компании тоже целиком зависит от их способности научиться видеть более эффективно» [21]. А это и есть деловая хватка.

Нередко бывает так, что человек берётся за какое-то дело, начинает решать задачу, но, столкнувшись с трудностями, останавливается, бросает то, что начинал и берётся за другое дело, не завершив первого. В итоге возникает риск остаться всё время «начинающим», но не заканчивающим свои дела руководителем.

Этот психологический комплекс можно преодолеть следующим образом:

1. Развивать стратегическое видение. Стратегическое видение (vision) – это образ будущего состояния среды и своей организации. Именно его отсутствие приводит к нерешительности. Это как движение в тумане. Конечно, в таких условиях, будешь тормозить и оглядываться.

2. Развивать внимательность, которая также играет важную роль в формировании деловой хватки. Для этого нужно отслеживать информацию о конкурентах, которая способна приносить пользу организации. Необходимо научиться «схватывать на лету», запоминать как можно больше деталей, применяя эти знания на практике.

3. Развивать творческое, креативное мышление. Если раньше такой творческий поиск проводился в большей степени интуитивно, то сейчас выявлены, описаны и используются определенные технологии для создания нестандартных решений [1; 5].

4. Развивать волевые качества: решительность, настойчивость, упорство. Это необходимо для того, чтобы доводить дела до конца, не останавливаться на полпути, несмотря на трудности внешнего и внутреннего характера.

5. Развивая самодисциплину, уметь «не разбрасываться». «Хватать» всё подряд – означает потерять то, что нажил. А для того, чтобы не только «хватать», но и поддерживать стабильность, нужна сеть, невод, то есть система – личная организованность. Иначе место на рынке труда придётся уступать тем, кто это понял.

6. Повышая свою активность, эффективность, действовать оперативно.

Заключение

Деловые качества занимают важное место в системе компетенций руководителя. К ним относятся те качества и компетенции, которые говорят об отношении к делу, способности действовать, что-то предпринимать.

Одним из наиболее важных качеств среди них является деловая хватка. Она обозначает способность или умение увидеть выгоду там, где ее не видят другие, и способность добиваться практических результатов.

Некоторые учёные считают, что деловая хватка – врожденное качество, но в определённой мере его можно у себя воспитывать и развивать.

При этом для его формирования многим руководителям придется преодолеть комплекс «начинающего» менеджера, проявляющийся в незавершенности начатых дел.

Этот комплекс можно преодолеть: приобретая стратегическое видение; развивая внимательность, творческое, креативное мышление, волевые качества, такие как решительность, настойчивость, упорство, развивая самодисциплину, умение «не разбрасываться», повышая свою активность, действуя более оперативно.

Наличие или отсутствие деловой хватки зависит также от воспитания, от тех взглядов и ценностей, что были заложены с детства и восприняты в последующем.

Для развития деловой хватки рекомендуется также постоянно оценивать тенденции внешней среды, последовательно отвечая на следующие вопросы: 1) Что случилось в мире сегодня? 2) Что это может значить для других? 3) Что это может значить для нас? 4) Что нужно сделать в первую очередь (для достижения желаемых результатов)? 5) Что мы должны сделать, чтобы стать одним из лидеров? 6) Каков будет наш следующий шаг?

Настоящие лидеры нового времени знают, что они ответственны не только за адаптацию компании в новых условиях рынка, но и за выбор стратегии развития компании. Деловая хватка является необходимым качеством для решения этих непростых задач.

Практическая значимость работы заключается в возможности применения предложенных практических рекомендаций для развития деловой хватки у руководителей и предпринимателей, что может способствовать усилению их конкурентоспособности и достижению более высоких результатов в профессиональной деятельности.

Литература

1. Альтшуллер Г. Найти идею [Электронный ресурс]: введение в ТРИЗ – теорию решения изобретательских задач / Г. Альтшуллер – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 408 с.
2. Безрукова В.С. Основы духовной культуры: энциклопедический словарь педагога. – Екатеринбург, 2000.
3. Гайдамашко П.С. Психологические аспекты деловой активности субъектов управленческой деятельности // Человеческий капитал. 2017. № 5 (101). – С. 55-58.
4. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: В 4 т. – М.: ОЛМА-пресс, 2001.
5. Иванов А. Как придумать идею, если вы не Огилви. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 264 с.
6. Кеннеди Д. Жесткий тайм-менеджмент: Возьмите свою жизнь под контроль / Д. Кеннеди. – М.: Альпина Паблишер, 2016.
7. Кови С. Главное внимание – главным вещам. Жить, любить, учиться, оставить наследие / Стивен Кови, Ребекка Меррилл, Роджер Меррилл. – М.: Альпина Паблишер, 2016.
8. Кружкова Т.И. Деловая хватка порядочного человека. Деловой мир России как исторический и социокультурный феномен // Российское предпринимательство. 2004. № 3. – С. 86-90.

9. Маккей, Х. Как плавать среди акул / Х. Маккей; пер с англ. П.А. Самсонов. – Минск: Попурри, 2014. – 256 с.
10. Мещерякова С.В. Патриотизм как ценностно-смысловое образование в структуре личности российского предпринимателя: дис. ... к.псих.н. – Тамбов: ТГУ, 2008. – 190 с.
11. Основы предпринимательской деятельности [Текст]: содержание деятельности, качества и компетенции, профессиональная карьера, личная организация предпринимателя: учебное пособие / С.Д. Резник, С.А. Баронин, Н.А. Назарова; под общ. ред. С.Д. Резника. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 220 с.
12. Персональный менеджмент в рисунках, схемах и определениях: учебное пособие / С.Д. Резник, И.С. Чемезов; под общ. ред. С.Д. Резника. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: РуСайнс, 2016. – 258 с.
13. Персональный менеджмент: учебник / С.Д. Резник и др. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019.
14. Персональный менеджмент. Практикум / С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, С.Н. Соколов; под общ. ред. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2010.
15. Посохова А.В. Деловая хватка как характеристика конкурентоспособности предпринимателей // Власть. 2016. Т. 24. № 6. – С. 126-130.
16. Резник С.Д. Менеджмент: Избранные статьи. Книга третья. Управление семьей, домашним хозяйством, персональный менеджмент. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 283 с.
17. Резник С.Д. Организационное поведение: учебник / 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011.
18. Резник С.Д., Соколова А.А. Основы личной конкурентоспособности. [Текст]: учебник. – 2-е издание, перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 181 с.
19. Резник С.Д., Чемезов И.С. Личная организованность менеджера: как проверить умение управлять самим собой // Менеджмент в России и за рубежом. – 2018. № 4. – С. 86-94.
20. Самоорганизация и личная эффективность: секреты и уроки жизни организованного человека / С.Д. Резник, В.Р. Усов. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 284 с.
21. Сычева А. Как выработать деловую хватку и научиться видеть эффективно: реферат статьи «Sharpening Your Business Acumen» Р. Чарана, опубликованной в весеннем выпуске журнала «Strategy+business» // Портал «Интернет-реклама». URL: <http://internetreklama.com/internet/business/effective-vision/>.
22. Типы темпераментов. Подбор персонала: кадровая политика предприятия, вопросы трудоустройства // Официальный портал Департамента поддержки малого предпринимательства г. Москвы. URL: <http://mbm.allmedia.ru/gdocs/showone.asp?id=344>.
23. Трейси Б. Тайм-менеджмент по Брайану Трейси: Как заставить время работать на вас. – М.: Альпина Паблишерз, 2011.

Поступила в редакцию

15.01.2019

Резник Семён Давыдович – доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации, заведующий кафедрой «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, г. Пенза, Россия.

Reznik Semen – Doctor of Economics (Ph.D.), professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the department of Management of the Penza State University of Architecture and Construction, Penza, Russia.

Чемезов Игорь Станиславович – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, г. Пенза, Россия.

Chemezov Igor – Candidate of Economic Sciences, associate Professor of the Department «Management» of Penza State University of Architecture and Construction, Penza, Russia.

Шеянова Елена Михайловна – студентка Института экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, г. Пенза, Россия.

Sheyanova Elena – student of Institute of Economy and Management of the Penza State University of Architecture and Construction, Penza, Russia.

Россия, 440028, г. Пенза, ул. Титова, 28.

28, Titov str., Penza, 440028, Russia

e-mail: disser@bk.ru

e-mail: chemezoff@list.ru

e-mail: sheyanovalena@mail.ru.