In pursuit of time: the personality of a director and the effectiveness of management
Antoshkina E.¹, Kivalin M.² (Russian Federation)
Погоня за временем: личность руководителя и эффективность управления
Антошкина Е. А.¹, Кивалин М. М.² (Российская Федерация)

¹Антошкина Екатерина Александровна / Antoshkina Ekaterina - кандидат философских наук, доцент,
кафедра гуманитарных и естественнонаучных дисциплин;

²Кивалин Михаил Михайлович / Kivalin Mikhail – студент,

направление: психология,

Частное образовательное учреждение высшего образования

Брянский институт управления и бизнеса, г. Брянск

Аннотация: каждый человек выполняет свое предназначение, реализует уникальный смысл своей жизни, ориентируясь на различные ценности нашего времени. Это помогает ему задуматься над смыслом жизни, что само по себе является нормальным проявлением роста личности, отражая связь человека и времени.

Abstract: every human being fulfils his destiny, realizes a unique sense of his life being guided by different values of the present time. That helps him reflect on the sense of life, that reflection in itself being a sign of normal personal development, expressing the relations of a human being and time.

Ключевые слова: время, человек, управление, личность, руководитель, цивилизация, системность, структурность.

Keywords: time, human being, management, personality, director, civilization, systematicity, structural properties.

УДК 101.9

Руководителями чаще становятся люди целеустремленные, ставящие перед собой определенные цели и упорно добивающиеся их реализации. Это важная составная часть мотивации руководства;

- предприимчивость, готовность к обоснованному риску. В условиях рынка менеджер должен обладать способностью, замечать и просчитывать различные варианты действий и, когда это целесообразно, рисковать, стремясь при этом максимально предвидеть последствия;

- решительность, готовность брать на себя ответственность. Эффективно осуществляющий свои управленческие функции руководитель не может обращаться по любому поводу к начальству или готовить коллективные решения, снимающие личную ответственность. Он не должен упускать благоприятных возможностей достижения целей, но обязан своевременно пресекать негативные поступки и тенденции;

- надежность в отношениях с подчиненными руководством и клиентами. Не обладающий такими качествами руководитель утрачивает доверие окружающих и не может рассчитывать на их поддержку в любом деле;

- общительность, умение работать с людьми. По данным ряда исследований, руководитель затрачивает на словесное общение с людьми примерно три четверти своего рабочего времени. Если он не умеет налаживать отношения с людьми, то никогда не добьется настоящего успеха;

- способность максимально использовать возможности сотрудников путем их правильной расстановки и мотивации. Индивидуальных усилий руководителя недостаточно для успеха организации, который зависит от максимального вклада каждого сотрудника и общей сложности действий.

Для оптимального использования трудового потенциала работников руководитель должен не только обладать личным обаянием, но и хорошо знать индивидуальные возможности и особенности своих сотрудников, а отчасти и вышестоящего руководства [1, 3].

Названные личные качества эффективного руководителя далеко не исчерпывают их полного перечня. Их существенно дополняют и конкретизируют также некоторые другие факторы успешной деятельности руководителя, в частности установленные на основе обобщения различных исследований и обширной литературы финскими авторами Т. Санталайненом, Э. Воутилайненом, П. Поренне и др. Лишь частично повторяя некоторые из уже отмеченных качеств, они акцентируют главное внимание не столько на общих чертах личности, сколько на опосредованных обучением и практическим опытом способностях руководителей [1, 3]. К ним относятся:

- результативность и желание много работать для достижения намеченных целей;
- желание и способность нести ответственность за порученное задание и принимать рискованные решения;

- готовность начинать процессы изменений, управлять ими и использовать в интересах организации;

- готовность использовать открытый способ управления, приветствующий сотрудничество;

- искусство принимать быстрые решения;

- способность сосредоточиваться на настоящем и будущем;

- способность видеть изменения, происходящие как внутри организации, так и вне нее, и использовать их;

- готовность к близким социальным взаимоотношениям;

- готовность к общему руководству;
- творческий подход к своей работе;
- постоянное самосовершенствование и хорошая общая психическая и физическая форма;
- умение правильно использовать свое время;
- готовность к мотивированию себя и персонала;
- готовность работать во главе хорошо подготовленного, профессионального персонала;
- готовность к политическому руководству;
- международный кругозор.

Конечно, и это далеко не полный перечень качеств эффективного руководства - их значительно больше. Но едва ли все руководители, даже вполне преуспевающие, обладают таким солидным набором качеств. Какие-то из них не обязательно требуются от каждого руководителя, например, необходимость «международного кругозора» зависит от особенностей тех или иных стран и предприятий. Им, несомненно, должны обладать, скажем, руководители совместных предприятий, международных организаций и т.п.

Можно сделать следующие выводы:

- во-первых, при новых формах организации труда возрастает уязвимость как служащих, так и самих предприятий. Внезапные перемены, их частота, освобождение от необходимости всю жизнь заниматься однообразной работой в одних и тех же условиях и, в конце концов, получить за это золотые часы дает нам свободу, но при этом служит напоминанием, что, приобретая свободу, человек почти всегда теряет уверенность;

- во-вторых, сегодня в трудовой жизни предпочтительными оказываются определенные черты характера. Способность приспосабливаться, открытость, взрывная энергия, расторопность и оппортунизм вознаграждаются как экономически, так и разными другими способами. Ответ на вопрос, почему профессия учителя отошла в последние годы на второй план, заключается именно в этом. Преподавание можно охарактеризовать как неспешную, стабильную, основанную на определенной системе ценностей деятельность. А это очень плохо согласуется с новым временем [3].

Сеннетта особенно интересуют взаимоотношения между различными сферами жизни, в основном работой и семьей. Его информанты говорят такого рода слова: «Сейчас я очень занят, и у меня не хватает времени на близких, но скоро все изменится к лучшему». Любой эксперт по управлению может подтвердить, что руководители в течение всей своей карьеры говорят именно это. Всегда одно и то же: скоро все изменится к лучшему. В наши дни подобное заблуждение уже перестало быть привилегией начальников. Служащие других сфер – журналисты, продавцы, Web-менеджеры и т.д. – ощущают, как быстрое время работы поглощает медленное время частной жизни. Такие недуги, как стресс, депрессия, бессонница, переутомление – типичные болезни руководителей – распространяются вниз по служебной лестнице вплоть до профессиональных групп, которые не имеют даже сверхзарплаток в качестве бальзама на рану. И если работа так и будет постоянно видоизменяться все быстрее (место работы, задачи, виды деятельности и т.д.) и требовать все больше и больше усилий, многие ощутят, что логика частной жизни несет в себе нечто вневременное и проблематичное. Ведь личная жизнь требует времени такого рода, которого как раз и не хватает. Легко заметить симптомы этого в отношениях между супругами, родителями и детьми [2, 4].

То, что можно делать быстро, нужно делать быстро. На первый взгляд, может показаться хорошей идеей разделить дела, которые можно выполнить быстро, и те, на которые нужно продолжительное время.

При правильном использовании быстрое время – это прекрасно. За всю предыдущую историю никогда не было такого, чтобы множество людей могли получать столько впечатлений, как сегодня, всего лишь за один день. Некоторые критики (схожие во взглядах с Бурдые) выступают против подобной возможности, не принимая совершенно во внимание, что захватывающая компьютерная игра, проведенные в экзотических странах интересные каникулы, хаотичное брожение по просторам Интернета, свежая лента новостей, - в глазах потребителей все это неоспоримые ценности. И лучше так, чем никак вообще. Ведь для многих это единственная альтернатива.

Что-то происходит медленно, что-то быстро. Вы не станете смотреть на часы за романтическим ужином, это понятно. Даже наша теоретизированная деятельность происходит с разной скоростью: одни мысли, идеи рождаются быстрее, другие – медленнее. И профессии «осваиваются» тоже по-разному: логики оказываются на вершине своей деятельности до 30-ти лет, метафизики, историки философии – немногим моложе 50-ти лет [4].

Литература

1. Барабанищикова В. В. Модальность образной сферы как фактор оптимизации функционального состояния профессионалов в процессе психологической саморегуляции: Дисс. канд. психол. наук. М., 2014. 160 с.
2. Васанов А. Ю. Первичная обработка данных психологического исследования. М.: Издательство МосГУ, 2011. 156 с.
3. Хасанов И. А. Время: природа, равномерность, измерение. М.: Прогресс-Традиция, 2001. 143 с.

4. *Эриксен Т. Х.* Тирания момента. Время в эпоху информации / Пер. с нор. М.: Издательство «Весь Мир», 2003. 208 с.