

УДК 159.922

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ МЕНЕДЖЕРА XXI ВЕКА

© **Кубанов Р. А., 2022**

Институт инновационного образования Киевского национального университета строительства и архитектуры, г. Киев, Украина

В исследовании анализируются социально-психологические характеристики портрета менеджера XXI века. Разбираются поведенческие, ситуационные и лидерские теории управления. Делается акцент на том, что реальное состояние концепта управления характеризует особенности перехода к новой системе взглядов на практику управления. Важнейшими направлениями новой управленческой парадигмы являются следующие компоненты: организационная культура, либерализация и демократизация управления, индивидуальный стиль руководства, лидерство. Подается сравнительная

характеристика профессиональных качеств и индивидуальных особенностей личности менеджера, которые выделяют в европейских и азиатских странах. Рассматривается коммуникативный аспект деятельности менеджера. Анализируются личные и профессиональные навыки, а также поведенческие характеристики современного менеджера. Автор придерживается позиции, что плохой менеджер — не просто неэффективный сотрудник, не отвечающий в полной мере инкриминируемым требованиям, но такой, который по причине своих индивидуальных слабостей сам создает многие психологические проблемы в управлении, делает его условно затрудненным, а порой и конкретно неблагоприятным. Выполненное исследование позволяет сформулировать тезис о том, что социально-психологический портрет менеджера должен включать в себя систему психологических характеристик, которые в полной мере проявляются не только в предпочитаемом стиле поведения руководителя в процессе делового общения, но и в стиле его мышления, в индивидуальных особенностях принятия и реализации решений на практике, поиска действующих управленческих схем. Безусловно, менеджер является главной фигурой организации, в процессе работы он эффективно сотрудничает с другими людьми. Понимание психологии, использование психологических особенностей людей позволяет организовать слаженную работу коллектива.

Ключевые слова: менеджер, лидер, руководитель, деятельность менеджера, социально-психологический портрет менеджера, теории управления, управленческая парадигма, психологические подходы, методы управления

В новейших системах и профильных концепциях управленческой науке (менеджмент, психология управления и др.) ведущим элементом признается накопление и развитие человеческого капитала. Поскольку основные технологии и отдельные методики в наш век могут молниеносно копироваться конкурентами, то для их опережения, необходимо все время разрабатывать и внедрять что-то новое.

Сберечь высокий темп развития можно только за счет интеллектуального капитала. Сотрудники — это реальное конкурентное преимущество, которое сегодня есть у фирмы. Поэтому базовая задача менеджмента — непрерывное аккумулирование человеческого капитала отдельной организационной структуры. Предложенный тезис требует от руководителя новых подходов к управлению организацией: профильный акцент в менеджменте с рационализма и технократизма должен переместиться на социально-психологические подходы и индивидуальные методы управления, развитие и совершенствование «человеческих отношений», мобилизацию «человеческого фактора», постепенное накопление «человеческого капитала», сохранение «человеческого ресурса» развитие участия сотрудников в управлении процессами и структурами, признание роли и повышение эффективности лидерства. Все вышеуказанное интерпретирует в актуальном свете поведенческое направление в управлении, основанное на задействовании знаний и научных достижений в области психологии, социологии, культуры. Кроме того, в обозначенных концепциях знаковыми являются личностные характеристики и индивидуальные особенности менеджера, ведь именно благодаря им он может реализовать означенные подходы в разнообразнейших плоскостях управленческой деятельности.

Цель исследования — определить и проанализировать социально-психологические характеристики портрета менеджера XXI века.

В современных условиях развития экономики в центре управленческой парадигмы — современный менеджер — его профессиональная деятельность, его индивидуальность и отдельные характеристики,

поскольку исследования разных авторов показывают, что конкурентоспособность и эффективность работы предприятия тесно сплетены с личностью руководителя, его психологическим образом, ценностными ориентациями, ценностями и потребностями, которые он бессознательно или подсознательно старается воплощать, исходя из собственных индивидуально-психологических возможностей и индивидуальных способностей. В условиях кризисной экономики использовать классические принципы менеджмента становится все сложнее. В то же время организация и ее работники по-прежнему нуждаются в управлении, синергии координации усилий для достижения стратегической цели и тактических задач. Поэтому в профессиональной деятельности менеджера первоочередными становятся его индивидуальные особенности, влияющие на эффективность выполнения им социально-психологических функций, и на результативность управления структурой организации. Большинство известных зарубежных энциклопедий истолковывают понятие «менеджмент» как процесс достижения цели организации руками других людей. Субъектом вышеуказанного прикладного механизма является менеджер-управленец. Менеджер — это член организации, организовывающий и осуществляющий управленческую деятельность, решающий прикладные задачи разного характера. Можно утверждать, что в настоящее время менеджеры являются ключевыми сотрудниками в организации, и в их профессиональной деятельности много привлекательных сторон: она обеспечивает огромные возможности для полноценного развития личности, придает человеку достоинство и способствует завоеванию авторитета, является увлекательной и захватывающей [9, с. 20].

До середины 50-х гг. XX века в научном поле преобладали теории управления, которые анализировали базис личных качеств менеджера как основу его эффективности в рамках профессиональных обязательств и практической деятельности. Предпринимались неоднократные попытки создать эталонный психолого-управленческий портрет менеджера-руководителя с четким, а не условным перечнем необходимых

качеств. Отобранные качества определялись либо в весьма общем виде, либо подробно прорабатывались с выделением групп, подгрупп и отдельных профессионально-важных качеств руководителя. В рамках следующего этапа наступило время поведенческих теорий управления. В основе которых лежал постулат, что эффективность менеджера определяется типом его поведения. Учеными предприняты усилия по классификации форм поведения руководителей и возникло понятие и формальная трактовка стилия управления как повседневной манеры поведения руководителя по отношению к подчиненным. Первоначально, отдельные стили управления были приведены в виде некоего континуума (модель Левина). Континуум формировал и позволял трактовать всю совокупность возможных состояний изучаемого объекта как ограниченное количество, находящееся между двумя крайними состояниями (позициями) или показателями. В рамках анализа определенных стилей управления этими крайними состояниями (базовыми позициями) являются авторитарный и либеральный стили руководства. На смену поведенческим теориям управления постепенно пришли ситуационные теории, согласно которым эффективность и результативность менеджера определяется соответствием его личных качеств и стилия руководства ситуации. Появилось несколько новых теорий и отдельных концепций, носивших рекомендательный характер. В этих теориях определялись ситуационные переменные в рамках оперативных и тактических задач и устанавливалась применимость конкретного стилия руководства для той или иной ситуации. Различные теории включали неодинаковое число ситуационных переменных. Так, концептуальная теория ХУ включала одну ситуационную переменную — тип сотрудников. Условно говоря, можно выделить апатичных и безответственных работников (люди Х) и энергичных, созидательных, любящих свое дело и стремящихся к ответственности (люди У). Далее развитие научных взглядов пошло скачкообразно. С одной стороны, обозначилось направление изучения лидерства. Ключевой позицией в обозначенном направлении является обеспечение позиции доминирования. В качестве дополнения к теории лидерства наметилась линия требования к работе руководителя — наличие профильных навыков. Кроме навыков, в качестве элементов компетенции выделяются некоторые мотивы, способности и свойства характера управленца, сформулированные в достаточно общем виде, которые необходимы для деятельности профессионального менеджера [3, с. 159–162].

А. С. Зайцев [2] полагает, что нынешнее положение теории управления обуславливает переход к новой системе взглядов на управление. Основопологающими концептами новой управленческой парадигмы можно определить следующие мировоззренческие положения. 1. Полный отказ от управленческого рационализма и

прагматизма, выраженного в мировоззренческой позиции, что успех любой профессиональной структуры характеризует прагматическая организация производства, наличие специализации, работа над снижением издержек, то есть, управленческое воздействие на внутренние элементы производства. В современных условиях на первое место выходит проблема гибкости и быстрого приспособления с формированием адаптивных характеристик к ситуационным изменениям враждебно настроенной по отношению к организации внешней среды. Именно факторы и ситуационные особенности внешней среды навязывают выбор правильной стратегии и тактики организаций. 2. Применение в управленческом конструкте теории систем, которая упрощает задачу изучения организации в единстве ее составных частей. Организационную структуру рассматривают как открытую систему, в которой выделяются многофункциональные переменные, контроль за которыми составляет первооснову эффективного управления. Внутренняя среда каждой организации закладывается под давлением некоторых переменных, оказывающих воздействие на процесс структурных преобразований. К таким факторам исследователи непосредственно относят функциональную структуру предприятия, его ресурсы и культурную среду. В составе ресурсной базы большую роль играют сотрудники, их знания, ценности, профессиональные способности и направленность на взаимодействия. Впрочем хотя эти факторы действуют в рамках организаций, они не всегда пребывают под непосредственным контролем менеджмента, так как положение организации зависит преимущественно от внешней среды. 3. Применение ситуационного подхода к управлению организацией. Согласно обозначенному подходу поведение организации и ее сотрудников является автоматическим ответом на внешние воздействия. Его центральный элемент — ситуация, т.е. определенный набор обстоятельств, которые непосредственно оказывают реальное влияние на работу организации в определенный временной отрезок. Из чего следует вытекает актуальность и важность выделения отдельных факторов с помощью которых можно эффективно достичь цели. 4. Реальное признание социальной ответственности менеджмента перед социумом в целом и конкретными людьми, работающими в отдельно взятой организации. Человек (сотрудник) — основополагающий ресурс, и в связи с этим от менеджмента требуются действия по созданию условий для актуализации заложенных в нем потенциальных характеристик к саморазвитию. Отсюда вытекает необходимость в внимании к таким важнейшим факторам, как организационно-корпоративная культура (понимание определенного менеджментом направления и наличие у всех работающих в организации общего целевого конструкта, их непосредственное участие и заинтересованность в обеспечении общих конечных

результатов организации), демократизация и либерализация управления, индивидуальный стиль руководства и лидерские функции.

В различных странах в силу разного менталитета, реальной экономической ситуации, уровня и перспективы развития экономики, личностных особенностей существуют свои признанные личностные профессионально-важные качества, выдвигаемые к людям специфических профессий. Так в каждой стране бытует своё мнение и теоретические позиции на то, какими профессиональными и личностными качествами должен обладать успешный менеджер.

Остановимся подробнее на том, какие именно профессиональные качества и индивидуальные особенности личности менеджера выделяют в европейских и азиатских государствах.

Например, в США считается значимой для хорошего менеджера следующая цепочка личностных качеств и профессиональных характеристик: развитый ум, честность как важнейшая ценность, логика и умение мыслить реальными категориями, умение пользоваться инновационно-техническими средствами, широкий кругозор с элементами реализма, коммуникабельность и стремление к общению, цельность и целостность характера, лидерское начало, перспективность и желание продвигаться по карьерной лестнице, способность делегировать власть, ораторские способности с формированием постоянного навыка, умение принимать решение в зависимости от внешних и внутренних условий, твердость и непоколебимость, умение сосредотачиваться в короткий промежуток времени, умение воспитывать, наличие чувства юмора, умение и желание слушать, объективность и рационализм, организаторские способности. Следует отметить, что в данной цепочке качеств организаторские способности стоят на последнем месте, профессионализм и вовсе отсутствует в списке двадцати важнейших качеств менеджера в США. Это обусловлено тем, что американские специалисты полагают, что в первую очередь специалист, который занимает административную должность, должен обладать развитым «экономическим интеллектом», быть эмоционально зрелым, высокоинтеллектуальным, с хорошо развитым чувством интеллектуальной любознательности и иметь высокий уровень подготовки. Наличие же профессиональных навыков, умений и знание техник управления здесь в большей степени уступает ведущие места чертам характера, интеллекту и уму [8, с. 137].

В Великобритании в первую двадцатку профессионально-важных качеств для менеджера вошли: способность и умение правильно делегировать власть, коммуникабельность и расположенность к диалогу, доступность во время производственных процессов, желание и умение слушать, авторитетность, компетентность в решении разных вопросов, желание использовать и

умение пользоваться инновационно-техническими средствами, честность и порядочность, твердость позиции, искренняя заинтересованность в людях, позитивность, решительность и непоколебимость, чувство юмора, универсальность, продуктивность и производительность, дружелюбие, усердие, общительность, знание особенностей специальности, отсутствие болтливости [10, с. 229]. Как можно заметить, список отличается не только последовательностью перечисления, но и содержанием, приоритеты совсем иные.

Во Франции, согласно данным исследования, проведенного экспертами фирмы «Коржеф», были обозначены следующие качества, характерные для портрета идеального менеджера: врожденный талант (под которым понимаются умения и базовые навыки межличностного общения), неординарность и оригинальность, жизненный и профессиональный опыт, техническая компетентность, заслуженный авторитет, внешние данные. На основе базиса исследования Н. С. Димченко, в результате опроса 598 менеджеров ответы распределились так: внешние данные — 1 %, авторитет — 4 %, техническая компетентность — 8 %, жизненный опыт — 10 %, неординарность — 36 %, «божий дар» — 41 %. Последние обозначенные в исследовании три пункта касаются очень сложных психологических и поведенческих проблем. Как «божий дар» следует понимать умения и навыки межличностного взаимодействия менеджера с людьми [11, с. 12].

Л. Г. Николаева [12] полагает, что образцовый руководитель в Финляндии непременно должен обладать напористостью в достижении поставленных задач (включающую умеренную агрессивность), а также целеустремленностью.

К качествам личности, которыми должен обладать менеджер в Японии, по мнению руководителей японских компаний, относятся следующие: энергичная инициативность и решительность, в том числе в условиях ситуационного риска; долгосрочное предвидение; поведенческая гибкость; широта взглядов; глобальный подход, умение правильной расстановки кадров и справедливых санкций; готовность и способность выслушивать мнение других; личное обаяние; использование открытого стиля управления, приветствующего сотрудничество; умение четко формировать цели и установки. С. В. Щедроткина отмечает, что у менеджеров Японии сформировываются три группы навыков: технологических, коммуникативных и концептуальных. Технологические навыки напрямую связаны с освоением конкретной профессии. Они, соответственно, превалируют у менеджеров низшего звена. По мере движения вверх по ступеням управленческой вертикали относительное значение этих навыков резко снижается. Их место занимают коммуникативные и концептуальные навыки. Первые имеют непосредственное отношение к человеческому

фактору: воспитание работников и их качественная оценка, установление с ними разносторонних контактов, оказание на них целенаправленного влияния. Такого рода навыки, считают идеологи японского менеджмента, очень важны для разных категорий менеджеров, однако наиболее интенсивно они используются менеджерами среднего звена. Концептуальные навыки — это искусство прогнозировать события, планировать деятельность больших групп людей, принимать ответственные решения, определять стратегическую политику развития организации. Вышеописанные навыки должны быть присущи менеджерам среднего и особенно высшего звена [13, с. 139].

Российские исследователи давно спорят о том, какими же качествами и индивидуальными особенностями должен обладать российский менеджер. Одни полагают, что важны сила воли, решительность, смелость, умение направлять других. Другие же считают, что важны широкий кругозор, глубокие теоретические и практические познания в экономических и управленческих дисциплинах, знание разных иностранных языков, умение пользоваться техническими средствами, а также специализация, которая определяет оптимальную для работы конкретного менеджера сферу бизнеса [1, с. 121–122]. Например, Э. Р. Сафаргалиев [14] перечисляет следующие требования к будущему менеджеру: профессиональная компетентность; коммуникационная готовность к общению; развитая способность к творческим подходам в решении профессиональных задач в любых условиях; стойкое, осознанное, положительное отношение к своей профессии, стремление к постоянному, личностному и профессиональному совершенствованию, к достижению акме-вершины; потребность в непрерывном образовании и самообразовании; владение на высоком уровне методами оптимизации и реновации; понимание тенденций и основных направлений развития науки и техники. Поэтому, точно не известно, какие именно квалификационные требования должны преобладать в реальной модели идеального менеджера. Но точно понятно, что только в комплексном единстве всех предложенных характеристик сформируется образцовый портрет для менеджера.

О важности оптимального выбора конкретного менеджера в фирму может свидетельствовать его роль в организации коммуникационных процессов. Коммуникации в управлении — это взаимообмен информацией при подготовке, организации и обеспечении реализации управленческих решений. В ее функции входит оптимальная организация информационных потоков в организации с главной задачей эффективного управления, особенно высокотехнологичными процессами. При этом нужно отметить, что с помощью полученных данных в ходе различных коммуникаций субъект управления: обозначает и планирует реальные

потребности в информации для каждого функционального звена системы управления; организует с последующим обеспечением информационную поддержку системы организационного управления в целом; генерирует рациональные способы и отдельные процедуры подготовки и внедрения управленческих решений; разрабатывает и внедряет инновационные информационные технологии в системе управления; координирует и контролирует реализацию управленческих решений, обеспечивая исполнительскую дисциплину работников; формирует, устанавливает и реализует единую техническую политику в сфере информационных технологий в управлении [4, с. 230].

Менеджер-профессионал должен знать и соблюдать: основы деловых и личностных взаимоотношений, возникающих в процессе управления между отдельными структурами менеджеров и различными группами работников; субординацию и дисциплинарную корректность отношений органов управления и менеджеров как внутри системы, так и с внешней средой (корпоративными и глобальными информационными системами); порядок слаженности усилий отдельных исполнителей и различных групп (подразделений, элементов корпораций); последовательность и содержание структур информационного обеспечения управления, особенности сбора, обработки, систематизации, хранения, передачи данных и отдельных информационных блоков; пределы реально доступных инициатив в использовании средств и методов обеспечения и регламентации процесса управления [5, с. 46].

Е. А. Климов, изучает профессионализм на основе базовых составляющих: человек и его индивидуальные особенности рассматриваются как целое; учитываются в некоторой мере при базовой характеристике профессионала специфические черты, а именно его навыки, умения; рассматриваются определённые черты, то как специалист-профессионал принимает и обрабатывает информацию, работает с ней в определенных условиях, как умеет принимать и реализовывать на практике управленческие решения; важен уровень информированности профессионала, то как он ориентируется в различных областях знаний, в том числе узкой направленности; учитываются психологические особенности профессионала, насколько интенсивно он переживает события, разные трудности и психологические перегрузки в своей профессиональной деятельности; как профессионал воспринимает себя и свои качества относительно своей профессиональной деятельности [7, с. 84]. Без перечисленных качеств и свойств профессионала, в управлении, довольно-таки сложно достичь высоких результатов.

Необходимо затронуть вопрос, каким менеджер не должен быть. Плохой менеджер-руководитель —

не просто слабый и малоэффективный, не отвечающий базовым требованиям и запросам, но такой, который по причине своих недочётов или реальных слабостей, выступающих как неблагоприятные факторы, сам создает и невольно формирует многие психологические проблемы в процессе управления, делает его несколько затрудненным, а порой и экстремально аномальным (при этом специалист может вообще не понимать порождаемых им проблемных ситуаций либо осознавать, но ничего не делать в реальном времени для их разрешения или даже пытаться обосновать их появление). Естественно, можно говорить о плохом управлении, которое осуществляется таким руководителем. Главный вопрос о том, откуда возникают плохие управленцы и почему их в последнее время становится так много, никем серьезно не изучался. С целью восполнить этот пробел

В. Г. Зыбкин провел экспертную оценку проблемы. Мнения многих экспертов — эффективных менеджеров-практиков и специалистов в области психологии и социологии управления — позволили выявить следующие типы плохих руководителей (менеджеров): 1) «очень талантливый родственник» какого-нибудь большого начальника (анализ реальной ситуации позволяет сделать вывод, что это самая многочисленная группа); 2) представитель какой-либо влиятельной (на данный момент) команды или партии, назначенный в целях обеспечения принадлежности данной руководящей должности этой группе (ради усиления прямого влияния или простой выгоды); 3) временный (ожидающий) заместитель, назначенный с целью зарезервировать (временно попридержать) руководящую должность для кого-то другого; 4) ситуативный политический лидер; 5) нейтральная фигура (ни на что не претендует, лишен реальных амбиций, поэтому и устраивает различные конкурирующие группировки) [6, с. 100].

Таким образом, можно сделать ряд выводов:

1. Изучение психологических теорий развития личности и современных подходов к обозначенной проблеме позволило выявить внутреннюю сторону формирования универсального портрета современного руководителя. Социально-психологический портрет менеджера должен включать в себя систему психологических характеристик и индивидуальных особенностей, которые устойчиво проявляются не только в манере поведения руководителя в процессе делового общения, но и в стиле его мышления, в индивидуальных особенностях принятия и реализации отдельных решений, поиска управленческих схем. Безусловно, менеджер является главной фигурой современной организации, в процессе работы он эффективно сотрудничает с другими сотрудниками. Понимание психологии, использование психологических особенностей и отдельных социо-культурных характеристик большинства сотрудников позволяет

эффективно организовать слаженную работу коллектива.

2. Эффективное руководство предполагает наличие определенных личностных качеств и ресурсов у менеджера. К числу наиболее часто упоминаемых в различных исследованиях черт личности относятся: уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность и способность к эмпатии, стрессоустойчивость в различных ситуациях, инновационность и креативность, стремление к достижению цели, предприимчивость, ответственность, надежность в выполнении заданий любой сложности, независимость, общительность.

3. В результате, современный менеджер — это, во-первых, всесторонне развитая личность, которая обладает необходимым багажом знаний, умений, навыков и необходимой квалификацией для выполнения возложенных обязанностей. Во-вторых, это важная часть коллектива, способствует его формированию, функционированию и развитию. В-третьих, это личность, обладающая определенными качествами, способная создавать коммуникации и поддерживать нормальные профессиональные и личностные отношения. В-четвертых, это специалист, который стремится к постоянному развитию; работник, преданный компании, готов защищать ее интересы, исполнитель определенной работы, который выполняет ее качественно и своевременно. ■

1. Кадникова О. В., Козлов А. В. Профессиональные качества личности менеджера в разных странах // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. – Нижний Новгород, 2017. – №6(11). С. 118-125.

2. Зайцев А. С. Психологические особенности личности и деятельности руководителя (менеджера). 2015. №1. Часть 1. URL: <https://www.science-education.ru/pdf/2015/1/1595.pdf> (дата обращения 25.05.2021).

3. Брит Н. В. Современный портрет эффективного руководителя: постановка проблемы // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2020. № 50. С. 159-167.

4. Ильминская С. А., Голоктионов Д. А. Проблемы комплексного представления ролевого портрета менеджера // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2014. – № 1 (9). – С. 227-234.

5. Андруник А. П., Черданцев В. П., Тронина М. В. Современные пути повышения эффективности управления персоналом. Монография. – М: изд-во Учебно-методического центра сельскохозяйственного консультирования и переподготовки кадров агропромышленного комплекса, 2014. – 338 с.

6. Зыбкин В. Г. Плохой руководитель: психологический взгляд на проблему. Экономические и социально-гуманитарные исследования, 2014. № 3-4. С. 96-101.

7. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд). М.: МПСИ, 2017.

8. Палінчак В. М. Наукові підходи до визначення професійних якостей менеджера в США / В. М. Палінчак // Науковий вісник Ужгородського національного

університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота. - 2015. - Вип. 35. - С. 136-137.

9. Білошапка В. Зміст та пріоритети управлінської роботи менеджерів ТНК / В. Білошапка //Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 10 (89). – С. 19-22.

10. Похлебаєва Д. Основні етапи становлення і розвитку освіти менеджерів у Великобританії // Педагогіка і психологія проф. осв. – 2013. – № 5. – С. 224–234.

11. Димченко Н. С. Модель сучасного менеджера-професіонала // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2013. – № 12. – С. 10-13.

12. Николаева Л. Г. Разработка рекомендаций по совершенствованию менеджмента России на основе сравнительного анализа моделей менеджмента Швеции, Финляндии, Франции и современной России // IX Всероссийская конференция «Молодёжь и наука», секция «Экономика страны глазами нового поколения: теория и практика современного менеджмента». Материалы конференции. URL: <http://elib.sfu-kras.ru/bitstream/handle/2311/11434/s021-025.pdf?sequence=1> (дата обращения 25.05.2021).

13. Щедроткина С. В. Подготовка менеджеров в различных странах // Генезис экономических и социальных проблем субъектов рыночного хозяйства в России: сб. науч. тр. Иваново: ИВГПУ, 2016. Вып. X. С. 135-140.

14. Сафаргалиев Э. Р. Расширение профессиональной деятельности менеджера как основа введения дополнительных направлений // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2012. №1(09). URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/25726614.pdf> (дата обращения 25.05.2021)

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

Кадникова О. В., Козлов А. В. Профессиональные качества личности менеджера в разных странах // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. – Нижний Новгород, 2017. – №6(11). С. 118-125.

Похлебаєва Д. Основні етапи становлення і розвитку освіти менеджерів у Великобританії // Педагогіка і психологія проф. осв. – 2013. – № 5. – С. 224–234.

Димченко Н. С. Модель сучасного менеджера-професіонала // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2013. – № 12. – С. 10-13.

Николаева Л. Г. Разработка рекомендаций по совершенствованию менеджмента России на основе сравнительного анализа моделей менеджмента Швеции, Финляндии, Франции и современной России // IX Всероссийская конференция «Молодёжь и наука», секция «Экономика страны глазами нового поколения: теория и практика современного менеджмента». Материалы конференции. URL: <http://elib.sfu-kras.ru/bitstream/handle/2311/11434/s021-025.pdf?sequence=1> (дата обращения 25.05.2021)

Щедроткина С. В. Подготовка менеджеров в различных странах // Генезис экономических и социальных проблем субъектов рыночного хозяйства в России: сб. науч. тр. Иваново: ИВГПУ, 2016. Вып. X. С. 135-140.

Сафаргалиев Э. Р. Расширение профессиональной деятельности менеджера как основа введения дополнительных направлений // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2012. №1(09). URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/25726614.pdf> (дата обращения 25.05.2021).

Зайцев А. С. Психологические особенности личности и деятельности руководителя (менеджера). 2015. №1. Часть 1. URL: <https://www.science-education.ru/pdf/2015/1/1595.pdf> (дата обращения 25.05.2021).

Брит Н. В. Современный портрет эффективного руководителя: постановка проблемы // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2020. № 50. С. 159-167.

Ильминская С. А., Голоктионов Д. А. Проблемы комплексного представления ролевого портрета менеджера // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2014. – № 1 (9). – С. 227-234.

Андруник А. П., Черданцев В. П., Тронина М. В. Современные пути повышения эффективности управления персоналом. Монография. – М: изд-во Учебно-методического центра сельскохозяйственного консультирования и переподготовки кадров агропромышленного комплекса, 2014. - 338 с.

Зазыкин В. Г. Плохой руководитель: психологический взгляд на проблему. Экономические и социально-гуманитарные исследования, 2014. № 3-4. С. 96-101.

Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд). М.: МПСИ, 2017.

Палінчак В. М. Наукові підходи до визначення професійних якостей менеджера в США / В. М. Палінчак // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота. - 2015. - Вип. 35. - С. 136-137.

Білошапка В. Зміст та пріоритети управлінської роботи менеджерів ТНК / В. Білошапка //Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 10 (89). – С. 19-22.

Social and psychological portrait of the manager of the XXI century

© Kubanov R., 2022

The study analyzes the social and psychological characteristics of the portrait of a 21st century manager. Deals with behavioral, situational and leadership theories of management. The emphasis is made on the fact that the current state of management theory indicates the transition to a new system of views on management. The key points of the new management paradigm are the following factors: organizational culture, democratization of management, leadership style and leadership. The article provides a comparative characteristic of the professional qualities of a manager's personality, which are distinguished in some countries. The communicative aspect of the manager's activity is considered. Personal and professional skills, as well as behavioral characteristics of a modern manager are analyzed.

The author adheres to the position that a bad manager is not just a weak and ineffective, does not meet the requirements, but one who, due to his shortcomings or weaknesses, acting as extreme factors, himself creates many psychological problems in management, makes it difficult, and sometimes even extreme. The study allows us to conclude that the socio-psychological portrait of a manager should include a system of psychological characteristics that are steadily manifested not only in the style of the leader's behavior in the process of business communication, but also in the style of his thinking, in the individual characteristics of making and implementing

decisions, searching management schemes. Of course, the manager is the main figure of the organization, in the process of work he effectively cooperates with other people. Understanding psychology, using the psychological characteristics of people allows you to organize well-coordinated work of the team.

Keywords: manager, leader, manager's activity, socio-psychological portrait of a manager, management theory, management paradigm, psychological approaches and management methods
