

не полно отражает процессы взаимосвязи в национальной экономике. Так, одна из важнейших предпосылок модели межотраслевого баланса — линейность связей, состоящая в пропорциональности выпуска продукции прямым затратам, принимается условно. Линейность связей — это упрощение реальной экономической действительности — принимается для упрощения расчетов по межотраслевому балансу. А потому среди экономистов и математиков ведутся исследования в целях большего приближения межотраслевого баланса к действительности путем отказа, в той или иной форме, от предпосылки линейности.

Не нашли отражения в межотраслевом балансе В. Леонтьева и некоторые важные проблемы макроэкономики, в частности, цикличность развития рыночных процессов.

Еще одним недостатком модели МОБ является и то, что она демонстрирует формулу экономического развития на базе уже сложившихся технологических коэффициентов. Данный подход допустим при экстенсивном развитии, но мало приемлем при интенсивном. Научно-технический прогресс, обуславливающий интенсификацию производства, делает технологические коэффициенты изменяющимися, подвижными, что не позволяет с достаточной достоверностью оценить процессы экономического развития, межотраслевое движение продукта в динамических развивающихся условиях на основе пропорций, сложившихся в прошлых периодах. Методы же оптимизации МОБ еще недостаточно разработаны.

Вместе с тем следует заметить, что сама модель «затраты-выпуск» является основополагающей при исследовании отраслевой структуры национального производства.

Литература

1. Леонтьев В. Экономическое эссе. — М.: Политиздат, 1990.
2. Гранберг А.Г. Динамические модели народного хозяйства. — М.: Экономика, 1985.
3. Леонтьев В. Исследование структуры американской экономики. — М.: Госстатиздат, 1958.
4. Мышкис А.Д. Линейные дифференциальные уравнения с запаздывающим аргументом. — М.: Наука, 1972.
5. Система таблиц «Затраты-Выпуск» России за 2000 г. Статистический сборник. — М., 2003.

РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ МЕНЕДЖЕРА

*Бурова Е.В.,
БелГУ, г. Белгород*

Формирование качеств сильной личности является одним из обязательных условий работы менеджера над собой. Как же соотносятся между собой понятия «сильная личность» и «сильный руководитель»? Можно быть сильной личностью и при этом не быть сильным

руководителем, хотя сильные руководители, как правило, являются сильными личностями. Проблема заключается в том, что для успеха в управлении другими людьми менеджер не должен забывать о том, что работа над собой включает в себя развитие чисто управленческих качеств.

Процесс подготовки специалистов по управлению должен формировать у будущих менеджеров профессиональные знания, умения, навыки, и целый ряд личностных качеств, необходимых для эффективной работы, а также социально-психологическую готовность к управленческой деятельности.

С чего же начинается работа менеджера над собой? С осознания своих сильных и слабых сторон, с преодоления стереотипов сознания, мешающих устанавливать контакты с людьми и блокирующих развитие и творческое отношение к профессии и к жизни.

Из множества личностных качеств руководителя, влияющих на эффективность управления, наиболее существенными являются следующие.

1. *Доминантность.* Во-первых, для влияния недостаточно опоры только на властные, должностные полномочия, т.е. на формальный авторитет. Известно, что если подчиненные действуют, следуя только правилам и требованиям, установленным руководителем, они используют не более 65% своих возможностей и иногда выполняют свои обязанности удовлетворительно, просто чтобы удержаться на работе. Так что влияние руководителя, основанное только на средствах формально-организационного характера, должно обязательно подпитываться влиянием неформальным.

Во-вторых, неформальное влияние дает нужный эффект только тогда, когда оно находит внутренний отклик. Без позитивной ответной реакции стремление руководителя доминировать будет выглядеть как примитивная претензия на власть.

2. *Уверенность в себе.* Уверенный в себе руководитель обеспечивает определенный психологический комфорт и повышает мотивацию к работе. Следует отметить два важных обстоятельства. Во-первых, существует разница между уверенностью в себе и самоуверенностью. Это различие легко уловимо, но трудно преодолимо. Уверенный в себе человек исходит из реалистичных представлений о своих возможностях, достоинствах и недостатках, не преуменьшая и не преувеличивая их.

Во-вторых, известно, что подчиненные очень хорошо чувствуют состояние руководителя, а значит, как бы ни складывались обстоятельства, следует хотя бы внешне держать себя спокойно и уверенно.

Есть еще одна сторона управленческой деятельности, в которой уверенность в себе играет не последнюю роль. Это контакты и переговоры с другими руководителями. Понятно, что колеблющийся и неуверенный в себе руководитель едва ли сможет вызвать доверие с их стороны.

3. *Эмоциональная уравновешенность.* Во-первых, неконтролируемые эмоции (даже положительные) неблагоприятно влияют на психологический климат в коллективе. Поэтому руководитель должен поддерживать со всеми

сотрудниками ровные, уважительные деловые отношения, независимо от личных симпатий и антипатий.

Во-вторых, руководитель — это такой же человек, как и все другие: он может предаваться раздражению, негодованию, унынию и т.д. Постоянное подавление негативных эмоций их сдерживание в рабочей обстановке может привести к неврозам. Поэтому руководителю исключительно важно найти средства эмоционально-психологической разгрузки (занятия спортом, встречи с друзьями, хобби и т.д.).

4. Стрессоустойчивость. Стресс — это состояние напряжения (физиологического и эмоционально-психологического), активизирующее усилия человека на достижение целей. Дистресс — это состояние перенапряжения, снижающее жизненную активность, дезорганизующее человека.

Проблема заключается в том, что уровень напряжения, благоприятный для одного человека, оказывается непереносимым для другого. Стресс необходим, он связан с любой сферой жизнедеятельности человека. Что же касается дистресса, то значительная часть вызывающих его причин связана с профессиональной деятельностью.

Приведем некоторые причины, вызывающие дистресс у менеджеров. Это страх не справиться с работой; допустить ошибку; быть обойденным другими; потерять работу; потерять собственное «Я».

5. Креативность. Это способность человека к творческому решению задач, очень важная черта личности, особенно существенная для инновационной деятельности. Применительно к управленческой деятельности креативность может рассматриваться как способность руководителя видеть элементы новизны, творчества в деятельности подчиненных и поддерживать их.

Осуществление эффективной деятельности менеджера невозможно без творческого подхода к своей работе. Рассмотрим некоторые принципы творческого отношения к профессии. Главное в них то, что они вполне реализуемы в повседневной жизни.

- Уметь отличать главное от второстепенного — этот принцип может быть реализован как в отношении к делу, так и во взаимодействии.
- Знать меру воздействия на события.
- Умение подходить к проблеме с разных сторон.
- Готовность к неожиданным событиям.
- Умение извлекать положительный опыт из происходящего.

6. Стремление к достижениям и предприимчивость. Без этих качеств невозможно представить себе эффективного руководителя. В стремлении человека к достижениям отражается одна из фундаментальных потребностей — потребность в самореализации. Менеджеры, обладающие этими чертами, имеют ряд особенностей. Во-первых, они предпочитают ситуации, в которых можно брать на себя ответственность за решение проблемы. Во-вторых, они не склонны подвергать себя слишком большому

риску и ставят перед собой реальные цели. В-третьих, стремящиеся к достижениям люди всегда заинтересованы в наличии обратной связи — информации о том, насколько успешно они справляются с заданием.

7. Ответственность и надежность. В современном менеджменте эти качества личности являются своеобразной «визитной карточкой» и фирмы, и самого руководителя. Для фирмы, дорожающей своей репутацией, совершенно очевидно, что обязательства должны быть выполнены, даже если это принесет убытки. Можно смело утверждать, что будущее за теми компаниями и руководителями, девиз которых — отличное качество, надежность исполнения и верность в отношениях с клиентами.

8. Независимость. Это готовность руководителя самостоятельно принимать решения и нести ответственность за них. Чем более независимым является руководитель, чем самостоятельнее он себя ведет, тем ценнее и полезнее для него прислушиваться к мнению коллег, если в них содержится рациональное зерно. Следует отметить, что выдающиеся предприниматели поощряют инакомыслие в своих компаниях. Это важно со всех точек зрения, ведь единомышленники — это не те, кто думает одинаково, а те, кто думает об одном и том же. Сильный, самостоятельный руководитель может позволить себе иметь среди своих подчиненных инакомыслящих людей. Опирается можно только на то, что оказывает сопротивление.

9. Коммуникабельность. По данным некоторых исследований, менеджер затрачивает на общение более трех четвертей своего рабочего времени. Без общительности невозможно такое основополагающее качество, как умение строить отношения с людьми. Коммуникабельность — качество не врожденное, его можно развивать. Развитие коммуникативных навыков — важнейшая часть самосовершенствования и саморазвития менеджера.

К вышеперечисленным качествам личности можно добавить еще ряд черт, присущих «сильному» руководителю:

- Высокая устойчивость к фрустрации (состояниям, возникающим при столкновении с препятствиями, кажушимися непреодолимыми).
- Способность отказаться от своей точки зрения, если подчиненные докажут, что она не оптимальна.
- Способность обсуждать свои качества, принимать критику, при этом сохраняя уверенность в себе.
- Выдержанно принимать и победы и поражения.
- Проигрывать без чувства поражения, немедленно принимаясь за новые проблемы.
- Энергичность, высокий уровень усилий.
- Компетентность в вопросах управления.
- Умение управлять, организовывать дело.
- Умение вызвать расположение к себе.
- Способность видеть изменения как внутри организации, так и вне ее.
- Готовность к изменениям и к их немедленному осуществлению.

• Умение продуктивно использовать свое время.

Анализ этих признаков показывает, что некоторые из них (сопротивляемость, общительность, выдержка, уверенность в себе и т.д.) непосредственно связаны с личностными качествами менеджера и являются «производными» от них. Другая часть представленных характеристик (способность видеть изменения, компетентность, умение использовать время и т.д.) — чисто профессиональные качества менеджера, выработанные с помощью специальных усилий. Так что сильная личность и сильный руководитель — понятия близкие, но не идентичные.

Кроме того, для успешного управления будущий менеджер должен обладать следующими *профессиональными качествами*:

1. *Компетентность* — каждый менеджер должен знать, что делать и как выполнять свою работу наилучшим образом. Данное требование не исключает того, что он работает в своей, только ему присущей манере.

2. *Чувство нового и умение рисковать* — развивается в результате постоянного изменения способов выполнения задач. Новые способы и средства выполнения стандартных задач имеют преимущество. Их постоянный поиск поощряется в деятельности каждого менеджера. С другой стороны, важно не только иметь желание и способность идти на риск, важно уметь рисковать.

3. *Достоинство и ответственность* — это больше, чем просто деловая этика. Каждый менеджер должен точно знать, за какую работу и по каким критериям он несет абсолютную ответственность. Эта ответственность никогда и ни при каких обстоятельствах не может быть передана кому-то другому. Отсюда и достоинство, ведь оно определяется наличием постоянной ответственности.

4. *Чувствительность и подвижность* — культивируются путем поощрения новых идей и стратегических решений на любом уровне подчинения. Предвидение проблемы позволяет справляться с ней еще до того, как она встанет в полный рост. А это экономит не только время, но и деньги.

5. *Высокая работоспособность* — это не только способность долго и качественно работать, а еще и умение наиболее оптимальным образом организовывать свой труд (понимаемое как количество принимаемых важных решений на единицу времени). Это терпение, без которого невозможна длительная напряженная работа.

Рассмотрим еще некоторые *концептуальные способности и стандарты поведения менеджеров*:

1. Широта взглядов, глобальный подход.
2. Долгосрочное предвидение и гибкость.
3. Энергичность, инициативность и решительность.
4. Упорная работа и непрерывная учеба.
5. Умение четко формулировать цели и установки.
6. Готовность выслушивать мнения других.
7. Беспристрастность, бескорыстие и лояльность.

8. Способность полностью использовать возможности сотрудников с помощью правильной расстановки и справедливых санкций.

9. Личное обаяние.

10. Способность создавать коллектив и гармоничную атмосферу в нем.

Можно видеть, что в этом (и практически во всех иных — аналогичных перечнях) синтезированы очень различные особенности руководителя. Все они объединены, однако, общим критерием — их содействием достижению высокой эффективности управленческой деятельности.

Исследователями было предложено множество характеристик компетентности менеджера по персоналу, 11 областей компетентности были признаны ключевыми и были объединены в три группы.

I. Личная порядочность

1. Этичность — уважение прав личности, ответственность за взятые обещания, надежность, честность, справедливость.

2. Добросовестность — высокие требования к результатам своей работы.

3. Рассудительность — способность принимать разумные, реалистичные и обоснованные решения.

II. Целеустремленность и продуктивность

1. Результативность — ориентация на конечный результат.

2. Настойчивость — способность преодолевать ограничения, накладываемые сложившейся ситуацией.

3. Преданность организации и деловая ориентация — готовность следовать нормам организации, увлеченность работой и ответственность за качество своей работы.

4. Уверенность в себе — готовность и умение решать неординарные задачи.

III. Навыки командной работы

1. Командная ориентация — понимание необходимости совместной деятельности и умение работать во взаимодействии с другими;

2. Контактность — умение устанавливать деловые и творческие отношения с партнерами;

3. Коммуникабельность — умение использовать устную и письменную речь, стилистические и иные выразительные средства, для воздействия на партнеров и достижения взаимопонимания;

4. Умение слушать — способность воспринимать, усваивать и использовать информацию, извлекаемую из устной коммуникации.

Сам характер управленческой деятельности требует постоянного и ежедневного труда по самосовершенствованию и саморазвитию. Без этого стать и оставаться эффективным менеджером невозможно. Современный управленец — человек, который не просто реагирует на некоторые внешние события, воздействующие на него, а активно влияет на эти события, применяя способность управлять собой и другими людьми в любой ситуации.

Подводя итог вышесказанному, осталось сказать, что человек не рождается с определенным набором рассмотренных личностных и профессиональных качеств, все они являются сочетанием полученных от природы особенностей и социально-биографических условий его жизни. Едва ли можно представить себе менеджера, в равной степени обладающего всеми вышеперечисленными чертами. Речь скорее идет об идеале, к которому надо стремиться. В реальности каждый менеджер ищет и находит свой стиль, свое сочетание личностных качеств, управленческих способностей и умений. И это правильно, потому что рассмотренные нами качества сильного руководителя есть не более чем цель, к которой нужно стремиться. Однако основа успешной деятельности любого менеджера и руководителя — это желание самосовершенствования и саморазвития своей личности.

ИННОВАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ У РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

*Венкина О.Н.,
г. Белгород, БелГУ*

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на благоприятную окружающую среду, каждый обязан сохранять природу и окружающую среду, бережно относиться к природным богатствам, которые являются основой устойчивого развития, жизни и деятельности народов, проживающих на территории Российской Федерации. (Федеральный закон от 10 января 2002 г. N 7-ФЗ, Об охране окружающей среды).

Культура не существует без природы. Отношения природы и культуры сложны. Эта сложность глубоко пронизывает жизнь человека, выступающего соединительным звеном между природой и культурой. На наших глазах происходит экологизация культуры. Смысл этого процесса в выработке и использовании нового пути гармонизации жизни — социальной и биологической — через совершенствование связей между явлениями.

Степень разработанности проблемы формирования экологической культуры, навыков, умений, привычек, опыта организации, проведения и участие в природоохранной деятельности, именно у работников организации на настоящее время не изучена и реализуются пропагандистами, энтузиастами образования, людьми увлеченными. Экологическое образование сосредоточено на школьников, студентов и учащихся, по аналогам методических основ которых мы можем выявить инновационные способы обучения работников организации.

Уходящий век стал веком становления экологического движения: 27 лет назад в Стокгольме прошла первая всемирная встреча по окружающей среде, 12 лет отделяют нас от встречи в Москве по проблемам экологического образования. Наконец, в 1992 г. в РИО, провозглашена идея устой-