

УДК 351.354

DOI: 10.52531/1682-1696-2023-23-4-135-138

Научная статья

## ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ КАЧЕСТВ МЕНЕДЖЕРА ДЛЯ ЕГО ПРОДВИЖЕНИЯ В КАРЬЕРЕ

**В.Б. Зотов**

ФГБОУ ВО «ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ»

Исследование посвящено изучению особенностей личности менеджера, которые влияют на его продвижение по карьерной лестнице. Личностные характеристики имеют огромное значение для успешного управления организацией. Человек с определенными навыками всегда достигает поставленных целей, имеет мотивацию и активность в работе. В результате исследования было проведено анкетирование руководителя и менеджеров крупной торговой компании города, которое показало перечень преимущественных личностных качеств, которые позволяют достигнуть успеха в работе.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** *мотивация, деятельность, идея, опрос, среда, менеджмент, профессиональный рост*

### ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время управление человеческими ресурсами имеет сложную структуру. Основной задачей в данном деле является раскрытие возможностей личности в условиях профессионального роста.

Менеджер организации – это человек, обладающий набором характеристик, позволяющих ему эффективно вести управление определенной организацией и ее работниками. В первую очередь, данный специалист должен иметь высокий уровень квалификации, обладать хорошими профессиональными знаниями. В большинстве случаев руководителями подразделений предъявляются многие требования к личностным качествам менеджеров [5, с. 18–29].

Целью исследования является изучение особенностей влияния личностных качеств менеджера на его продвижение в карьере.

*Original article*

## ABOUT DEFINING MANAGER'S QUALITIES FOR CAREER ADVANCEMENT

**V.B. Zotov**

FSBEI HE «STATE UNIVERSITY  
OF MANAGEMENT»

The study is devoted to the study of the personality traits of a manager that affect his career advancement. The personal characteristics have a great importance for the successful management of an organization. A person with certain skills always achieves his goals, has motivation and activity in work. As a result of the study, a survey was conducted of the head and managers of a large company in the CITY, which showed a list of preferential personal qualities that will allow achieving success in work.

**KEY WORDS:** *motivation, activity, idea, survey, environment, management, professional growth*

### МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Методика исследования базируется на анкетировании руководителей и менеджеров торговых компаний города Москвы. Также использованы методы анализа научно-практической литературы, синтеза мнений, статистики и графической интерпретации результатов.

### СОДЕРЖАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

В настоящий момент особую значимость для исследования представляет выявление личностных качеств менеджеров и их связи с успехом профессиональной деятельности [4]. Разбор навыков специалиста и установление акцента на проявлении мягких компетенций делает важным установление наиболее приоритетных характеристик, которые позволят работнику продвигаться в карьере и достигнуть желаемых высот. В связи с наличием большого числа научно-практической литературы о связи между индивидуально-личностными навыками и готовностью к успешной деятельности, выявление механизмов диагностики представляет особый интерес [7, с. 25].

Поэтому своевременное описание необходимых компетенций и их взаимосвязь с успехом в работе и

повышением эффективности труда позволит улучшить этап отбора специалистов для приема в компанию или на государственную или муниципальную службу [5].

При исследовании управленческой культуры различных стран были выделены основные цепочки важных навыков, присущих менеджеру. В США к таким отнесли честный подход, воспитанность, перспективность, навыки коммуникативного общения, творчество, ораторство, способность к концентрации внимания, объективность принятия решений, навыки организатора. Таким образом, большинство американских руководителей считают, что человек, занимающийся управлением, должен иметь эмоциональную зрелость, быть любознательным и всесторонне развитым. В Великобритании на первом месте у управляющих стоят способность к делегированию полномочий, коммуникация. Затем уже идут навыки честности, позитива, умения выслушать, широкий кругозор, трудолюбие, поставленная речь [1, с. 62–65].

Например, анализ деятельности большинства малых и средних предприятий показал, что большинству из них необходимо организовать эффективную управленческую политику под действием определенных методик. Каждая из методик оценки стратегического развития компании обязательно оценивает внешние и внутренние факторы ее функционирования. К внешним факторам относятся условия, находящиеся вне области прямого влияния управления, например, нормативно-правовые основы, тарифы, проводимая в стране государственная политика в отношении рыночных взаимодействий и т.д. К внутренним факторам относятся: эффективное управление ресурсами производства, включая такие ресурсы, как капитал, рабочая сила, материалы, сырье и т.д. Эффективность маркетинга, логистики, управленческой деятельности компании, уровень технической оснащенности и развития технологической составляющей, развитие научного потенциала организации могут характеризовать конкурентные преимущества компании. Именно данные факторы находятся под воздействием эффективного управления менеджеров, обладающих лидерскими позициями и определенными личностными характеристиками.

Некоторые авторы считают, что факторами риска при нацеливании на эффективность специализации являются личностные свойства, которые провоцируют повышенную чувствительность индивидуума к определенным профессиональным трудностям. Поэтому их отрицательное влияние может негативно сказаться на рабочей продуктивности, привести к нервным расстройствам и стрессу. Очень важным свойством при этом являются именно личностные качества и темперамент, поскольку при наличии стрессоустойчивости и мотивации человек сможет преодолеть любые трудности [2, с. 2–9].

Общество понемногу отходит от «конвейерного» образования, которое подразумевало обучение «под копирку», появляются новые изменения в системе образования и для менеджмента в том числе. Предусматривается огромное количество новых подходов к познавательной деятельности: курсы повышения квалификации, образовательные тренинги, ролевые и деятельностные игры, проекты, использование информационных технологий, исследовательская деятельность и так далее. Движением к восприятию нового типа познания послужили различные мастер-классы и лагеря, в которых менеджеры могли делиться своим опытом и задумками [5, с. 247–251].

Каждый человек, осознавая уровень воздействия на окружающую среду того впечатления, которое он производит, сознательно или бессознательно пытается удовлетворить потребности группы, что на данный момент является для него наиболее значимой. Введение имиджа в основном происходит через систему методов, которые находятся в коммуникативной плоскости, и поэтому среди большого количества характерных признаков они связаны между собой, прежде всего, направленностью на управление массовым сознанием [6].

Искусство лидерства дано не каждому, но даже когда у человека есть такой талант, этого недостаточно. Искусство лидерства должно подкрепляться такими чертами, как вежливость, корректность в общении, пунктуальность, соблюдение данного слова или обещания. Многие согласятся, что работать под руководством доброжелательного человека и человека, который уважает своих подчиненных, проявляет высокую культуру и такт в общении с ними, интересно и плодотворно [8, с. 296; 9, с. 768].

В рамках исследования был проведен краткий социологический опрос руководителей и менеджеров компании по продажам в городе Москве. Руководителю было предложено оценить действующих менеджеров компании, которые поступили на работу одновременно и имеют одинаковый перечень первичных характеристик: образование, опыт, коммуникация, стремление. Оценка производилась в бальной системе по шкале от 1 до 9 баллов. Оценивались личностные качества, которые, по мнению руководителя, преобладают или не преобладают у сотрудника (табл. 1).

По результатам исследования видно, что руководитель отдает приоритет сотруднику с выраженными лидерскими качествами. Было выяснено, что именно он и получил повышение в связи со своим стремлением к росту и проявлением характера.

Кроме того, нами была исследована приоритетность в определенных качествах у сотрудников при первичном приеме на работу. Оценка производилась также в баллах от 1 до 9, где 1 – низкий приоритет, 9 – очень высокий. Результат опроса показал, что самыми приоритетными качествами у сотрудников для

ТАБЛИЦА 1

Распределение баллов по основным личностным качествам среди сотрудников

Личностные характеристики	Весомость личностных характеристик					
	Сотрудник			Оценка в баллах (от 1 до 9)		
честность	1	2	3	8	8	8
коммуникабельность	1	2	3	9	7	6
ответственность	1	2	3	9	8	7
нацеленность на совершенствование результата	1	2	3	9	7	5
информативность	1	2	3	8	4	5
исполнительность	1	2	3	9	7	5
клиентоориентированность	1	2	3	9	6	6
творческий подход	1	2	3	8	7	4
инновационный подход	1	2	3	9	8	3
инициативность	1	2	3	9	6	5
стрессоустойчивость	1	2	3	8	6	4
мотивация	1	2	3	8	7	5
эффективное распределение времени	1	2	3	9	7	7
предприимчивость	1	2	3	8	6	5
авторитарность	1	2	3	6	5	5

руководителей являются честность, ответственность, мотивация, стрессоустойчивость, исполнительность и способность эффективного распределения времени.

Для определения приоритетных качеств, по мнению менеджеров, была использована методика оценки самоконтроля в общении по М. Снайдеру и методика «Стиль делового общения» по В.Н. Лаврененко [9]. Результаты исследования показали, что по методике оценки самоконтроля в общении и коммуникабельности сотрудник 1 набрал 9 баллов, сотрудник 2–7 баллов, сотрудник 3–8 баллов. Это оценивается в виде высокого коммуникативного уровня, что способствовало достижению успехов в карьере. Каждый из менеджеров имеет гибкость в реагировании на внешние изменения и производит определенное впечатление на окружающих. По параметрам ответственности и исполнительности сотрудники показали разные результаты, наиболее высокие из них были у сотрудника 1, который смог добиться повышения и улучшил результат собственной деятельности. В уровне мотивации сотрудники 2 и 3 показали склонность к риску, от чего мотивация может отступать на второй план, сбивая с требуемого результата. Такие сотрудники могут поддаваться влиянию чувств и темперамента, что скажется на результативности. По параметру ответ-

ственности сотрудники 2 и 3 также показали средний результат, отмечая тенденцию перекладывания ответственности на других людей. По параметру нацеленности на результат сотрудник 1 получил высокий балл, отмечая, что всегда стремится к самосовершенствованию, посещает мастер-классы, где сидит в первом ряду и фиксирует полученную информацию. Сотрудники 2 и 3 отметили, что занимаются саморазвитием не так часто, так как имеют определенные трудности в работе и недостатку времени. Параметры творческой и инициативной личности показали высокий результат сотрудника 1, что связано с постоянным вкладом в развитие компании, что и привело его на более высокую позицию в карьере.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в рамках проведенного исследования было выявлено, что приоритетными личностными качествами для менеджеров являются:

1. Честность, что выражается в открытом проявлении эмоций по отношению к работе своих подчиненных, объективности и открытости действий.
2. Ответственность, что выражается в качественном выполнении своих обязанностей, решении задач, что приведет к общему результату всей команды.
3. Исполнительность, что выражается в четком выполнении поручений в заданные сроки, это не позволит подвести всю команду.
4. Клиентоориентированность, что выражается в навыках определения потребностей рынка и желаний клиента, удовлетворении их с пользой для компании.
5. Инициатива и мотивация, что выражается в собственных стремлениях к росту, без внешнего воздействия со стороны начальства. Например, инициативные сотрудники часто сами планируют свою деятельность, садятся на совещаниях на первый ряд, могут задерживаться на работе для достижения результата.
6. Стрессоустойчивость, что выражается в противостоянии трудностям, умении подавлять собственные эмоции, проявляя навыки выдержанности и такта.
7. Распределение времени, что выражается в четком построении плана работ, использовании инструментария, который позволит сократить количество времени и затрат на определенную работу.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бочоришвили В.Г. Влияние личности менеджера на эффективность управления организацией // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2014. № 16. С. 62–65.
2. Водолагин М.Ю. Влияние личностных качеств менеджера на профессиональную деятельность // Наука и практика в образовании: электронный на-

- учный журнал. 2021. №3 (5). С. 2–9.
3. **ГАЗМАТОВА Х.К., РАБАДАНОВА А.И., ГАЙДАРОВА Ш.М.** Влияние профессиональной деятельности на стрессоустойчивость организма человека // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. №6–2. С. 247–251.
  4. **ДЕМИН А.В., РЫБАЛЧЕНКО И.В., ЗОТОВ В.Б., УЗУНЯН А.С., ТЕРЕХОВА К.О.,** Управленческие приемы мотивации персонала в условиях цифровой экономики // Муниципальная Академия. 2022. №3. С. 14–22.
  5. **ЗОТОВ В.** Как построить карьеру руководителя: золотые секреты министра. Ростов-на-Дону: Феникс. 2023. 125 с.
  6. **ЗОТОВ В.Б., ЧЕРКАСОВА М.А.** Муниципальный кадровый резерв – эффективный ресурс управления социальными системами // Муниципальная Академия». 2019. №2. С. 161–166.
  7. **КРАСОВСКИЙ Ю.Д.** Диагностика компетенций руководителя // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2013. Т. 2. № 4. С. 24–31.
  8. **КРУШЕЛЬНИЦКАЯ О.В., МЕЛЬНИЧУК Д.П.** Управление персоналом. Уч. пособ. М.: «Кондор», 2018. 296 с.
  9. **ЛАВРИНЕНКО В.Н. и др.** Психология и этика делового общения: учебник и практикум для вузов. М.: Изд-во Юрайт. 2023. 376 с.

## REFERENCES

1. **BOCHORISHVILI V.G.** The influence of a manager's personality on the effectiveness of organization management. *Ekonomika i upravleniye v XXI veke: tendentsii razvitiya*. 2014;16:62–65.
2. **VODOLAGIN M.YU.** The influence of a manager's personal qualities on professional activity. *Nauka i praktika v obrazovanii: elektronnyy nauchnyy zhurnal*. 2021;3;(5):2–9.
3. **GAZMATOVA KH.K., RABADANOVA A.I., GAIDAROVA SH.M.** The influence of professional activity on the stress resistance of the human body. *Mezhdunarodnyy zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy*. 2016;6–2:247–251.
4. **DEMIN A.V., RYBALCHENKO I.V., ZOTOV V.B., UZUNYAN A.S., TEREKHOVA K.O.** Management techniques for motivating personnel in the digital economy. *Munitsipal'naya Akademiya*. 2022;3:14–22.
5. **ZOTOV V.B., CHERKASOVA M.A.** Municipal personnel reserve is an effective resource for managing social systems. *Munitsipal'naya Akademiya*. 2019;2:161–166.
6. **ZOTOV V.** How to build a career as a leader: the golden secrets of a minister. Rostov-on-Don: Feniks. 2023:125.
7. **KRASOVSKY YU.D.** Diagnostics of manager competencies. *Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii*. 2013;2;4:24–31.
8. **KRUSHELNITSKAYA O. V., MELNICHUK D.P.** Personnel management. Uch. manual. Moscow: Condor. 2018:296.
9. **LAVRINENKO V.N. ET AL.** Psychology and ethics of business communication: textbook and workshop for universities. Moscow: Izd-vo Yurayt. 2023:376.

**Зотов Владимир Борисович,**

д.э.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»

✉ 109542, г. Москва, Рязанский пр-т, 99.  
109542, Moscow, Ryazansky Ave., 99.  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6509-5344>,  
Web of Science Researcher ID: <https://www.researcherid.com/rid/C-9997-2019>, SPIN-код: 2655- 8236,  
e-mail: zotov-vladimir@yandex.ru