

DOI: 10.31393/reports-vnmedical-2020-24(2)-26

УДК: 35.378.113:007.1

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ УСПІШНОГО КЕРІВНИКА: МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Шаук А. В.¹, Залібовська-Ільницька З. В.¹, Бібіков І. Л.²

¹Житомирський державний університет імені Івана Франка (вул. В. Бердичівська, 40, м. Житомир, Україна, 10002),

²КНП Обласний медичний центр спортивної медицини Житомирської обласної ради (вул. Перемоги, 10/а, м. Житомир, Україна, 10014)

Відповідальний за листування:
e-mail: alla7nvp@gmail.com

Статтю отримано 15 квітня 2020 р.; прийнято до друку 20 травня 2020 р.

Анотація. В умовах сучасності суспільство висуває керівникам різноманітні вимоги, які спрямовані не лише на професійну майстерність, а й на психологічні особливості керівника. Від того, наскільки керівник вміє взаємодіяти з підлеглими, розуміти психологічний клімат у колективі, залежить ефективність діяльності всіх працівників і конкретного начальника. Метою цієї роботи було підібрати психодіагностичні методики, які адекватно вирішують дослідницький запит щодо вивчення психологічного портрета успішного керівника. Із залученням джерел наукометричних баз Web of Science, Scopus, Index Soreticus (2011-2019 рр.) проведено добір психологічного інструментарію, що зумовлюється теоретичною неоднозначністю і багатоаспектністю проблеми формування психологічно значущих якостей керівників. Висвітлено питання способів виявлення, інтерпретації та верифікації якостей успішних керівників. Приділено увагу проблемі застосування тестів в удосконаленні методів роботи з персоналом, оцінці та відборі керівних кадрів, вміле застосування яких сприятиме поліпшенню процесу регулювання соціально-трудових відносин і підвищенню ефективності робочого процесу. Результати комплексного дослідження допомагають визначитися з добром розвиваючих тренінгів, програм навчання, ділових та управлінських ігор для підвищення управлінської компетентності керівника. Створюється можливість запроваджувати систему соціально-психологічного прогнозування успішності керівників.

Ключові слова: психологічний портрет керівника, професіограма, інтелект, моральні якості, відповідальність, оцінка кадрів, соціально-психологічні методи тестування.

У сучасних кризових умовах стрімко зростає потреба суспільства в такому керівнику, який був би здатний усвідомити, що зміни, які відбуваються в економічному, соціально-політичному та духовному житті країни пред'являють до його професіоналізму досить високі вимоги. Одночасно з цим, ряд дослідників наполягає на тому, що однією з головних психологічних умов реалізації особистісного потенціалу керівника є його аутопсихологічна компетентність, що створює умови для забезпечення оптимальних моделей професійної діяльності та самоорганізації життя [7].

У реальному житті неодноразово визначено, що далеко не кожний працівник може бути успішним керівником. За тією та іншою позицією стоять індивідуальні властивості людей, поведінка яких зумовлена переважно їх вродженими психологічними особливостями і уподобаннями [14].

Щоб успішно керувати, приймати оптимальні управлінські рішення, взаємодіяти з підлеглими, талановитому керівнику необхідно поєднувати в собі здібності, знання, досвід та вміння їх застосувати [4]. Успішний керівник повинен мати підготовку в різних сферах життєдіяльності, що дозволяє ефективно здійснювати як свою індивідуальну діяльність, так і діяльність свого підприємства (організації) у режимі продуктивного функціонування. До прикладу, типовий менеджер у розвинених європейських країнах, в Японії має, як правило, університетський диплом за інженерної спеціальності

або з соціальних наук, а іноді два диплома за різними напрямками [19]. Проте, найважливішою умовою діяльності сучасного менеджера, що визначає ефективність його впливу на діяльність підлеглих, є системне і глибоке знання психологічних засад управління. Залишається невирішеним питання методології визначення та вимірювання цих якостей [6].

Ведучи мову про психологічні якості успішних керівників, багато дослідників виділяють "рівний" характер, толерантність, високі моральні і професійні якості, латеральне (нестандартне) мислення, скромність, рішучість, і дотримання корпоративної етики. Узагальнений вигляд перерахованих вище якостей у практичному плані мало що дає. Зовсім не зрозуміло, як можна виокремити та виміряти якості, які є збірним поняттям з позиції формальної логіки [16].

Безсумнівно, емпірично можна спостерігати певну поведінку досліджуваних, з якою можна пов'язувати деякі властивості. Проте, виникає питання як верифікувати, інтерпретувати та вимірювати ці якості науково-обґрунтованими, валідними методами, що розкривають специфіку комплексу вроджених та набутих психологічних рис суб'єкта.

Мета роботи - підібрати психодіагностичні методики, які адекватно вирішують дослідницький запит щодо вивчення психологічного портрета успішного керівника.

Методи дослідження психологічного портрета керівника підбирають з урахуванням специфіки якостей. Ви-

діляють загальні (потрібні кожному керівнику) та специфічні (притаманні певним категоріям керівників) якості, стаціонарні та високодинамічні; пріоритетні (встановлення коефіцієнта важливості ряду якостей для певних посад) та вторинні. Методи дослідження поділяються на кількісні (оцінка в балах або коефіцієнтах), описові (якісні) та комбіновані [6].

На сьогодні широкое застосування знайшли методи моделювання обстановки умов, в яких доведеться працювати, що дозволить виявити не тільки лише особистісні риси, але і обґрунтовано спрогнозувати результати діяльності керівника. Комп'ютерні програми оцінки психологічних рис керівника завойовують величезну популярність [17].

У своїй більшості для вивчення психологічного портрета керівника застосовуються описові методи. Вони дають можливість зафіксувати наявність або відсутність у керівника конкретних якостей, проте не гарантують точність оцінок. Тому, доцільним є застосування кількісних методів, за виключенням ситуацій, коли дається характеристика творчої діяльності, яку неможливо оцінити кількісно [18].

Загалом відомо 4 типи темпераменту, які певним чином притаманні темпераменту керівникам. Найчастіше для визначення типу темпераменту керівників застосовуються методика Г. Айзенка. Окрім 4 основних типів темпераменту виділяють наступні міжполюсні типи (холеро-сангвінік, холеро-меланхолік, холерофлегматик, сангвіно-флегматик, сангвіно-меланхолік та флегмато-меланхолік). Власне тому, для виявлення переважаючого типу темпераменту та визначення в його межах інших типів використовується методика О. Белова [16].

Відповідно до концепції К. Леонгарда деякі акцентовані риси в структурі особистості визначаються особливостями темпераменту, а деякі - особливостями характеру. Характерологічний опитувальник Г. Шмішека дозволяє визначити спрямованість характеру керівника, а саме 10 типів акцентуації особистості (гіпертимний, дистимічний, циклоїдний, емоційний, демонстративний, збудливий, педантичний, ригідний, тривожний, екзальтований) [19].

Застосування п'ятифакторного особистісного опитувальника ("велика п'ятірка") дозволяє виділити наступні незалежні параметри: екстраверсія, нейротизм, відкритість досвіду, сумлінність, співпраця, що є суттєвим доповненням опису психологічного портрета керівника. Даний опитувальник використовується ще в адаптації В. Орлова, О. Рукавишникова та І. Сеніна. Парні, протилежні за своїм значенням висловлювання відображають властивості досліджуваного, які проявляються в певних ситуаціях [19].

Методика СБМДО (Стандартизований багатфакторний метод дослідження особистості) дозволяє вивчити портрет особистості керівника за допомогою додаткових уточнюючих шкал. Тест В. Роцаховського "Чи сильний у вас характер?" кількісно оцінює силу характеру

досліджуваного [10].

Тести на визначення переважання та співвідношення ролей функцій лівої і правої півкулі головного мозку (Лурієвські проби), дають можливість отримати оцінку аналітичності-емоційності керівника. Визначено, що якщо переважає права півкуля мозку, то домінує емоційна сфера, якщо ж ліва - аналітичний склад мислення переважає емоційність. У даних тестах використовуються вроджені незмінні протягом життя ознаки [9].

Мислення - це процес функціонування свідомості, що визначає пізнавальну діяльність і її здатність виявляти і пов'язувати образи, поняття, уявлення та визначати стратегію їх застосування. Відомо, що мислення - це індивідуальний спосіб переробки інформації, що надходить до людини, форма психічного відображення дійсності, взаємозв'язок і відносини між поняттями, явищами. Визначивши тип мислення, можна спрогнозувати, в якій сфері діяльності людина буде успішною [8].

Виділяють чотири основні типи мислення, кожному з яких притаманні специфічні характеристики: предметне, образне, знакове та символічне. Методика Г.В. Резапкіна і опитувальник Дж. Брунера "Визначення типів мислення та рівня творчих здібностей" дають можливість визначити рівні предметного, знакового, образного та символічного мислення, тип мислення, рівень креативності [11].

Для визначення вербальної креативності керівників пропонується використовувати тест вербальної креативності С. Медніка, адаптований О. Вороніним. Цей адаптований варіант тесту віддалених асоціацій призначений для діагностики вербальної креативності [3, 7].

Відомо, що спрямованість особистості характеризується інтересами, схильностями, переконаннями та ідеалами особистості, які висловлюють її світогляд. Орієнтаційна анкета Б. Басса встановлює спрямованість особистості на себе, на спілкування, на справу [9].

За допомогою опитувальника Е. Шейна "Якорі кар'єри" можна визначити кар'єрну орієнтацію керівника [14].

Методика С. Баднера "Толерантність до невизначеності" містить три субшкали, за якими обраховується сума балів (складність, новизна і нерозв'язність проблеми). Керівник, який толерантно ставиться до невизначеності, продуктивно діє в незнайомій обстановці та при дефіциті інформації, відповідальний та може приймати рішення без довгих вагань і страху невдачі. Якщо ж керівник нетолерантний до ситуації невизначеності, він схильний сприймати нетипові, складні ситуації швидше як загрозові, ніж ті, що надають нові можливості до розвитку [9].

В умовах сьогодення, коли швидко змінюються економічні умови та соціальні запити, підприємствам необхідно перелаштовувати внутрішню політику, залучати високі технології, новації, орієнтуватися на споживача. Власне тому, наразі першочерговим є коректний менеджмент змінами, на які керівництво має адекватно реагувати, щоб попередити різні проблеми [5, 13].

Для того, щоб відбулися позитивні зміни в системі управління, потрібна психологічна готовність до цих змін, у першу чергу, самого керуючого складу. Канадська методика "Особистісна готовність до змін" є достатньо валідною і зручною для дослідження психологічного портрету в даному ракурсі. Для визначення соціотипу керівника доцільно застосовувати тести В. Гуленка, інституту ім. К. Юнга, Д. Кейрсі, А. Толстікової [2].

Мета тестової методики схильності до лідерства Р. Немова полягає у виявленні лідерських якостей і ступеня їх вираженості. Для попередження перекручування керівником результатів дослідження внаслідок суб'єктивної установки показати себе в кращому світлі, даний тест пропонується пройти йому та його підлеглим, та потім узагальнити результати [2].

Опитувальник А. Меграбяна (в модифікації М. Ш. Магомєт-Емінова), методика діагностики успіху і страху невдачі А. Реана покликані визначити мотивацію досягнення та мотиву уникнення невдачі. Важливо оцінити, який із цих двох мотивів переважає [7].

Без сумніву, вагомим доповненням до психологічного портрета керівника вважається методика, що дозволяє оцінити ступінь готовності до ризику. Під ризиком розуміється дія навмання в надії на вдалий результат або як можлива небезпека, як дія, що виконується в умовах невизначеності. Окремо варто звернути увагу на методики визначення специфіки операційного рівня. Так, "методика визначення асертивності" дозволяє оцінити здатність людини не бути залежною від зовнішніх впливів та оцінок, самостійно контролювати власну поведінку та відповідати за неї [14].

Процес творчості починається з пошуку ідей, підставою чого є проблеми та завдання організації. Творчими працівниками дотепер прийнято було називати діячів мистецтва там літератури. У дійсності творить людина будь-якої спеціальності, якщо вона вміє знаходити нове розв'язання відомої задачі, або відкриває новий напрям. Сфера управління не є винятком. Методика визначення креативності у менеджменті знаходить сьогодні широке застосування в різних курсах управління та бізнесу [1, 12].

Опитувальник визначення шляхів регулювання конфліктів К. Томаса призначений для вивчення особистісної схильності до конфліктної поведінки, визначення специфічних стилів розв'язання конфліктної ситуації [9].

Достеменно відомо, що успіх керування залежить від реакції керівника на конфлікт та спосіб вирішення конфліктної ситуації, стійкості до стресу та стилю керів-

ництва. Опитувальник визначення шляхів регулювання конфліктів К. Томаса, методика виявлення стійкості до стресу Н. Киршевої і Н. Рябчикової, методика діагностики схильності до певного стилю керівництва Є. Ільїної використовують для визначення зазначених вище психологічних особливостей [18].

Рефлексивні вміння дозволяють керівнику займати позицію спостерігача, аналізувати проблеми колективу "ззовні", розуміти та оцінювати колектив, креативно регулювати свою діяльність і, як результат, моделювати нову. До методик, що визначають рефлексивний рівень керівника належать методика оцінки комунікативних та організаційних схильностей особистості В. Синявського і Б. Федоришина, методика вміння слухати М. Берклі-Ален, експрес-опитувальник індексу толерантності Г. Солдатової, О. Кравцової, О. Хухлаєва, Л. Шайгерової, тест-опитувальник рефлексивності А.В. Карпова [15].

Таким чином, не існує універсального блоку методик дослідження психологічного портрета керівника. Однак є базові характеристики особистісної та когнітивної сфери, на основі яких формується успішність діяльності управлінців, тому вони застосовуються в якості критеріїв психологічної готовності до управлінського праці.

Висновки та перспективи подальших розробок

1. Дослідження психологічного портрету керівників дозволяє чітко виявити важливі якості характеру, визначити вимоги, норми, необхідні для ефективної роботи в певній професійній сфері.

2. Застосування комплексу діагностичних методик дозволить максимально ефективно провести професійний відбір, що знизить ризик прийому на роботу керівників, які не вміють працювати з підлеглими, не володіють лідерськими якостями, мають нестійку психіку, що зумовить зниження продуктивності праці, міжособистісні та ділові конфлікти в організації.

3. У разі необхідності за результатами психодіагностики можливе корегування навчальних програм підготовки резерву керівних кадрів шляхом включення в освітній стандарт соціальних знань, умінь, навичок.

Результати дослідження психологічного портрета успішного керівника дозволять сформулювати рекомендації щодо скорочення адаптаційного періоду новопризначених керівників до умов нової діяльності та поліпшити ефективність їх професійної діяльності.

Список посилань

1. Андрюхіна, Л. М. (2019). Концепції креативності в менеджменті і бізнесі як інтелектуальний ресурс операційного управління. *Научное обозрение. Реферативный журнал*, 2, 5-14. Взято з <http://abstract.science-review.ru/ru/article/view?id=1919>
2. Зелінський, С. Е. (2015). Практичні аспекти комплексного оцінювання державних службовців. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*, 2, 113-119. Взято з http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru_2015_2_22
3. Истратова, О. Н., & Эксакусто, Т. В. (2006). *Психодиагностика. Коллекция лучших тестов*. Ростов н/Д.: Феникс. ISBN: 978-5-222-15161-7
4. Козлов, В. В., Мануйлов, Г. М., & Фетискин, Н. П. (2013). *Психология управления*. (2е изд.). Москва: Издательский центр "Академия". Взято з <https://docplayer.ru/44869845-Psihologiya-upravleniya.html>
5. Комиссарова, О. А. (2019). Формирование психологического портрета успешного менеджера на основе диагнос-

- тики межличностных отношений. *Психолог*, 1, 32-37. doi: 10.25136/2409-8701.2019.1.28660
- Курбатов, В. И. (1997). *Искусство управлять общением*. Ростов н/Д: Феникс. ISBN: 5-222-00038-9
 - Миронова, Е. Е. (2006). *Сборник психологических тестов*. Ч. II: Пособие (стр. 127-137). Минск: Женский институт ЭНВИЛА. ISBN: 985-6517-31-1
 - Науменко, Р. А., & Зелинский, С. Е. (2014). Оценивание психологических качеств государственного служащего. *Публічне управління: теорія та практика : зб. наук. праць Асоціації докторів наук з державного управління*, 3 (19), 221-231. Х.: Вид-во "ДокНаукаДержУпр". Взято з Pubupr_2014_3_36 (1).pdf
 - Пономарева, М. А. (2007). *Психологическая диагностика личности. Теория и практика*. Минск: Изд-во Гревцова. Взято с <https://bookzone.com.ua/books/26062-psikhologicheskaya-diagnostika-lichnosti-teoriya-i-praktika/>
 - Почебут, Л. Г. (2012). *Кросс-культурная и этническая психология: учеб. пособие*. СПб.: Питер. ISBN: 978-5-459-00575-2
 - Резапкина, Г. В. (2006). *Отбор в профильные классы. (Психолог в школе)*. Москва: Генезис. ISBN: 5985630128
 - Тунік, Е. Е. (2013). *Лучшие тесты на креативность. Диагностика творческого мышления. (Серия "Практическая психология")*. СПб.: Питер. ISBN: 978-5-496-00557-9
 - Ходаківський, Є. І., Богоявленська, Ю. В., & Грабар, Т. П. (2011). *Психологія управління*. Підручник. 3-тє вид. перероб. та доп. К.: Центр учбової літератури. ISBN: 978-966-364-949-8
 - Чикер, В. А. (2004). *Психологическая диагностика организации и персонала*. СПб.: Речь. Взято с <https://www.psyoffice.ru/45-psikhologicheskaja-diagnostika-organizacii-i.html>
 - Шорина, А. В. (2014). Роль рефлексивных умений в принятии организационных решений. *Молодой ученый*, 8(67), 903-906. Взято с <https://moluch.ru/archive/67/11251/>
 - Dirzyte, A., Patapas, A., & Smalskys, V. (2013). What personality traits make an effective leader? *International Journal of Arts and Commerce*, 2(10), 121-135. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/272632393_WHAT_PERSONALITY_TRAITS_MAKE_AN_EFFECTIVE_LEADER
 - Kalugina, E., & Shvydun, S. (2014). An Effective Personnel Selection Model. *Procedia Computer Science*, 31, 1102-1106. doi: 10.1016/j.procs.2014.05.365
 - Parr, A. D., Lanza, S. T., & Bernthal, P. (2016). Personality Profiles of Effective Leadership Performance in Assessment Centers. *Hum Perform.*, 29(2), 143-157. doi: 10.1080/08959285.2016.1157596
 - Uslu, O. A. (2019). General Overview to Leadership Theories from a Critical Perspective. *Marketing and Management of Innovations*, 1, 161-172. <http://doi.org/10.21272/mmi.2019.1-13>
- ## References
- Andriukhina, L. M. (2019). Kontseptsii kreativnosti v menedzhmente i biznese kak intellektualnyi resurs operezhaiushchego obrazovaniia [Concepts of creativity in management and business as an intellectual resource for advanced education]. *Nauchnoe obozrenie Referativnyi zhurnal - Scientific Review. Abstract journal*, 2, 5-14. Retrieved from <http://abstract.science-review.ru/ru/article/view?id=1919>
 - Zelinsky, S. E. (2015). Praktychni aspekty kompleksnogo ocynuvannya derzhavnyx sluzhbovciv [Practical aspects of comprehensive evaluation of civil servants]. *Naukovi zapysky Instytutu zakonodavstva Verhovnoyi Rady Ukrainy - Scientific notes of the Institute of Legislation of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 2, 113-119. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru_2015_2_22
 - Istratova, O. N., & Eksakusto, T. V. (2006). *Psikhodiagnostika Kolleksiia luchshikh testov [Psychodiagnosics. Collection of the best tests]*. Rostov-on-Don: Phoenix. ISBN: 978-5-222-15161-7
 - Kozlov, V. V., Manuilov, G. M., & Fetiskin, N. P. (2013). *Psikhologiya upravleniya (2e izd) [Psychology of management. (2nd ed.)]*. Moscow: Publishing Center "Academy". Retrieved from <https://docplayer.ru/44869845-Psihologiya-upravleniya.html>
 - Komissarova, O. A. (2019). Formirovanie psikhologicheskogo portreta uspeshnogo menedzhera na osnove diagnostiki mezhlichnostnykh otnoshenii [Formation of a psychological portrait of a successful manager based on the diagnosis of interpersonal relationships]. *Psikholog - Psychologist*, 1, 32-37. doi: 10.25136/2409-8701.2019.1.28660
 - Kurbatov, V. I. (1997). *Iskusstvo upravliat obshcheniem [The art of managing communication]*. Rostov-on-Don: Phoenix. ISBN: 5-222-00038-9
 - Mironova, E. E. (2006). *Sbornik psikhologicheskikh testov [Collection of psychological tests]*. P. II: Manual (p. 127-137). Minsk: Women's Institute ENVILA. ISBN: 985-6517-31-1
 - Naumenko, R. A., & Zelinskii, S. E. (2014). Otsenivanie psikhologicheskikh kachestv gosudarstvennogo sluzhashchego [Assessment of the psychological qualities of a civil servant]. *Publichne upravlinnya: teoriya ta praktyka : zb. nauk. prac' Asociaiyi doktoriv nauk z derzhavnogo upravlinnya - Public administration: theory and practice: a collection of scientific works of the Association of Doctors of Science in Public Administration*, 3 (19), 221-231. Ch.: Publishing House "DocNaukDerzhUpr". Retrieved from Pubupr_2014_3_36 (1).pdf
 - Ponomareva, M. A. (2007). *Psikhologicheskaya diagnostika lichnosti Teoriia i praktika [Psychological diagnostics of personality. Theory and practice]*. Minsk: Grevtsov Publishing House. Retrieved from <https://bookzone.com.ua/books/26062-psikhologicheskaya-diagnostika-lichnosti-teoriya-i-praktika/>
 - Pochebut, L. G. (2012). *Kross-kulturnaia i etnicheskaiia psikhologiya ucheb posobie [Cross-cultural and ethnic psychology: study guide]*. SPb.: Peter. ISBN: 978-5-459-00575-2
 - Rezapkina, G. V. (2006). *Otbor v profilnye klassy (Psikholog v shkole) [Selection for specialized classes. (Psychologist at school)]*. Moscow: Genesis. ISBN: 5985630128
 - Tunik, E. E. (2013). *Luchshie testy na kreativnost Diagnostika tvorcheskogo myshleniia (Seria "Prakticheskaiia psikhologiya") [The best tests for creativity. Diagnostics of creative thinking. (Series "Practical Psychology")]*. SPb.: Peter. ISBN: 978-5-496-00557-9
 - Khodakivskiy, Ye. I., Bohoiavlenska, Yu. V., & Hrabar, T. P. (2011). *Psy'xologiya upravlinnya. Pidruchny'k. 3-tye vy'd. pererob. ta dop. [Management psychology. Textbook. 3rd editions revised and supplemented]*. K.: Center for Educational Literature. ISBN: 978-966-364-949-8
 - Chiker, V. A. (2004). *Psihologicheskaya diagnostika organizatsii i personala [Psychological diagnostics of the organization and personnel]*. SPb.: Speech. Retrieved from <https://www.psyoffice.ru/45-psikhologicheskaja-diagnostika-organizacii-i.html>
 - Shorina, A. V. (2014). Rol refleksivnykh umeniy v prinyatii organizatsionnykh resheniy [The Role of Reflexive Skills in Organizational Decision Making]. *Molodoy uchenyy - Young scientist*, 8(67), 903-906. Retrieved from <https://moluch.ru/archive/67/11251/>
 - Dirzyte, A., Patapas, A., & Smalskys, V. (2013). What personality traits make an effective leader? *International Journal of Arts and Commerce*, 2(10), 121-135. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/272632393_WHAT_PERSONALITY_TRAITS_MAKE_AN_EFFECTIVE_LEADER

- PERSONALITY_TRAITS_MAKE_AN_EFFECTIVE_LEADER
17. Kalugina, E., & Shvydun, S. (2014). An Effective Personnel Selection Model. *Procedia Computer Science*, 31, 1102-1106. doi: 10.1016/j.procs.2014.05.365
18. Parr, A. D., Lanza, S. T., & Bernthal, P. (2016). Personality Profiles of Effective Leadership Performance in Assessment Centers. *Hum Perform.*, 29(2), 143-157. doi: 10.1080/08959285.2016.1157596
19. Uslu, O. A. (2019). General Overview to Leadership Theories from a Critical Perspective. *Marketing and Management of Innovations*, 1, 161-172. <http://doi.org/10.21272/mmi.2019.1-13>

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ УСПЕШНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ: МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Шаюк А.В., Залибовская-Ильницкая З.В., Бибигов И.Л.

Аннотация. В современных условиях общество предъявляет руководителям разнообразные требования, которые направлены не только на профессиональное мастерство, но и на психологические особенности руководителя. От того, насколько руководитель умеет взаимодействовать с подчиненными, понимать психологический климат в коллективе, зависит эффективность деятельности всех работников и конкретного начальника. Целью этой работы было подобрать психодиагностические методики, адекватно решающих исследовательский запрос по изучению психологического портрета успешного руководителя. С привлечением источников наукометрических баз Web of Science, Scopus, Index Copernicus (2011-2019 гг.) проведен отбор психологического инструментария, что обусловлено теоретической неоднозначностью и многоаспектностью проблемы формирования психологически значимых качеств руководителей. Освещены вопросы способов выявления, интерпретации и верификации качеств успешных руководителей. Уделено внимание проблеме применения тестов в совершенствовании методов работы с персоналом, оценке и отборе руководящих кадров, умелое применение которых будет способствовать улучшению процесса регулирования социально-трудовых отношений и повышению эффективности рабочего процесса. Результаты комплексного исследования помогают определиться с подбором развивающих тренингов, программ обучения, деловых и управленческих игр для повышения управленческой компетентности руководителя. Создается возможность вводить систему социально-психологического прогнозирования успешности руководителей.

Ключевые слова: психологический портрет руководителя, профессиограмма, интеллект, моральные качества, ответственность, оценка кадров, социально-психологические методы тестирования.

PSYCHOLOGICAL PORTRAIT OF A SUCCESSFUL LEADER: RESEARCH METHODOLOGY

Shayuk A. V., Zalibovska-Ilnitskaya Z. V., Bibikov I. L.

Annotation. In modern conditions, society makes various demands on managers, which are aimed not only at professional skills, but also at the psychological characteristics of the leader. The effectiveness of all employees and a particular boss depends on the extent to which the leader is able to interact with subordinates, to understand the psychological climate in the team. The purpose of this work was to select psychodiagnostic techniques that adequately address the research request to study the psychological portrait of a successful leader. Using the sources of the scientometric databases Web of Science, Scopus, Index Copernicus (2011-2019), the selection of psychological tools was carried out, which is due to the theoretical ambiguity and multidimensionality of the problem of the formation of psychologically significant qualities of leaders. The issues of ways to identify, interpret and verify the qualities of successful leaders are covered. Attention is paid to the problem of application of tests in the improvement of methods of work with staff, evaluation and selection of management personnel, the skillful application of which will help to improve the process of regulation of social and labor relations and increase the efficiency of the work process. The results of a comprehensive study help to determine the selection of developmental training, training programs, business and management games to improve the managerial competence of the head. It is possible to introduce a system of socio-psychological forecasting of managers' success.

Keywords: psychological portrait of the head, professionogram, intellect, moral qualities, responsibility, personnel assessment, socio-psychological testing methods.