

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ**

**«Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»  
XVIII Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
XVIII Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»**

**PROCEEDINGS  
of the XVIII International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»**

**2023  
Астана**

**УДК 001+37**  
**ББК 72+74**  
**G99**

**«GYLYM JÁNE BILIM – 2023» студенттер мен жас ғалымдардың XVIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XVIII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «GYLYM JÁNE BILIM – 2023» = The XVIII International Scientific Conference for students and young scholars «GYLYM JÁNE BILIM – 2023». – Астана: – 6865 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.**

**ISBN 978-601-337-871-8**

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

**УДК 001+37**  
**ББК 72+74**

**ISBN 978-601-337-871-8**

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия  
ұлттық университеті, 2023**

## ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

**Аманжолов Таулан Аскарулы**

*Mr.pacifist.kz@gmail.com*

Магистрант «Общей психологии» 1 курса кафедры психологии ЕНУ им. Л.Н.Гумилева,  
Нур-Султан, Казахстан  
Научный руководитель – Д. Шнайдер

*В этой статье рассматриваются связи между психологическими особенностями руководителя и их влиянием к склонностям к управленческой деятельности и тому, какие именно качества лучше всего сказываются на успешности в деятельности руководителя*

*Ключевые слова:* психология управления, управленческие умения, личность руководителя, успешное руководство

В современном Казахстане как никогда стало актуальным развитие малого и среднего бизнеса. Существует большое количество государственных программ по поддержке инициатив граждан по открытию малого и среднего бизнеса, и на фоне того, что капитализм пришел к нам не так давно, в сравнение с западными странами, то можно сказать, что данная сфера у нас только развивается. На фоне чего крайне актуально изучение с точки зрения психологии личностных и профессиональных особенностей человека, который мог бы быть более успешен в этой сфере, и также изучение личностных качеств, которые особенно важно развивать руководителям.

[В настоящее время психологическая наука располагает большим количеством теоретических подходов к исследованию личностных особенностей руководителей, их управленческих умений, рационального и эффективного управления (А.А. Дергач, А.В. Карпов, Л.М. Попов, В.Д. Шадриков, Б.М. Теплов, Н.Д. Левитов, Б.Ф. Ломов, Б.Г. Ананьев, А.Г. Ковалев, В.С. Мерлин, В.Н. Мясичев, К.К. Платонов, Н.И. Рейнвальд, Л.И. Уманский и др.). Интегративный подход предусматривает выявление глубинных психологических механизмов, интегрирующих личность и деятельность руководителей (Р.Х. Шакуров, Л.Д. Кудряшова, Е.В. Егорова, А.А. Чечулин, С.В. Кошелева).] [1]

В вопросе оценки качеств руководителя чаще рассматривается три основных подхода – функциональный, личностный, ситуационный. [2]

Подразумевая личностный подход, мы имеем ввиду то, что личные качества, не связанные с профессиональными навыками, в том числе могут быть крайне весомым фактором, влияющим на способность к успешной руководительской деятельности, и из этих качеств особенно стоит выделять высокую стрессоустойчивость, склонность к творческому мышлению, способность к кооперации и понимание чужих потребностей, эмпатичность, самостоятельность в важных решениях и способность идти на риск, также специалисты выделяют, что часто среди руководителей средний показатель IQ. На фоне этих критериев мы можем сказать, что при определении в человеке потенциала к тому, чтобы быть руководителем, нам стоит смотреть на результаты не IQ тестов, а показателей эмоционального и социального интеллекта.

С учетом того, что деятельность руководителя чаще подразумевает определение задач и целей, нежели их исполнение, как в случае с деятельностью сотрудника на не руководящей должности, соответственно способность к творческому мышлению и креативность в сочетании со способностью идти на риск дают нам гипотетического руководителя, который может дать

новый неизученный вектор развития организации и при этом быть психологически готовым к тому, чтобы пойти нему.

В обратном же случае, при нехватке одного или обоих критериев, изменение и адаптация к новому времени и потребностям будет идти медленно либо не будут происходить вовсе, но это не единственные личностные качества, которые определяют успех.

Для продуктивной работы организации необходимо иметь налаженные отношения среди сотрудников, чему хорошо способствуют личностные качества, как коммуникабельность, эмпатия, доброжелательность, при отсутствии которых нередко имеют место быть конфликты внутри коллектива, утечка кадров, уменьшение степени мотивированности у сотрудников при выполнении поставленных задач.

При проведении процедур профессионального отбора руководителей с позиции функционального подхода оценивается готовность претендентов эффективно выполнить именно те функции, которые являются характерными для предполагаемой должности.

По исследованиям служебных карьер и опросам руководителей американских и японских корпораций было выявлено, что у высших звеньев управленческой структуры наиболее значимыми качествами являются:

- выраженная способность к стратегическому планированию;
- принятие оптимальных и своевременных перспективных решений о выделении и распределении работников и ресурсов;
- стремление увеличить число своих обязанностей за счет расширения масштабов деятельности или в результате перехода на работу более высокого уровня;
- умение принимать решения творчески и рационально в условиях повышенного риска;
- исключительная уверенность в собственных силах;
- стремление иметь значительные права и нести большую ответственность;
- смелое принятие решений, требующих определенных жертв;
- стремление к самообучению в контактах и общении;
- склонность к интуитивному предвидению и абстрактному анализу хода развития сложных процессов и критических ситуаций;
- отношение к работе как к главной ценности, в которую вкладываются все способности и силы;
- концентрация внимания на решении проблемы, а не на выявлении виновников, желание работать с такими подчиненными, которые не боятся риска и умеют принимать самостоятельные решения;
- личное отношение к реализуемым идеям и результатам их внедрения

#### 1. Концептуальные способности и стандарты поведения:

- широта взглядов, глобальный подход;
- долгосрочное предвидение и гибкость;
- энергичная инициативность и решительность, в том числе и в условиях риска;
- упорная работа и непрерывная учеба.

#### 2. Личностные качества:

- умение четко формулировать цели и установки;
- готовность выслушивать мнения других;
- беспристрастие, бескорыстность и лояльность;
- способность полностью использовать возможности сотрудников с помощью правильной расстановки и справедливых санкций;
- личное обаяние;

— способность создавать коллектив и гармоничную атмосферу в нем.

### 3. Здоровье.] [2]

В контексте ситуативного подхода рассматривается фактор того, что любой руководитель может ситуативно делать решение эффективные в одной ситуации и неэффективные в другой.

То, что определяет ситуацию, это могут быть как взаимоотношения в коллективе, так и языковой барьер, национальный, культурный, религиозный признаки, которые ни в коем случае нельзя недооценивать и важно брать в учет.

Профессиональные качества руководителя. На сегодняшний день не во всех сферах бизнеса существуют требования иметь образование в сфере, в которой человек может быть руководителем.

Нередко могут происходить ситуации, когда человек с профессиональным образованием в одной сфере откроет бизнес или попадет на руководящую должность в компании в другой сфере, в которой у него нет профессионального образования. В нынешних реалиях может играть роль родственная связь, либо финансовые возможности к тому, чтобы войти или создать организацию в сфере, в которой человек профессионально некомпетентен. Даже в контексте государственных грантов, выделяемых на развитие малого бизнеса, не выставляется как такового требования обладать профессиональным образованием (ПО) для того, чтобы получить государственный грант, и достаточным может быть предоставление детального бизнес-плана.

На данный момент сложно оценивать то, насколько именно в Казахстане люди без ПО справлялись в этих сферах или нет, но мы можем предположить, что отсутствие профессиональных навыков и понимания сферы изнутри это также весомый критерий, который должен быть присущ руководителю для его успешности.

Методики для определения личностных качеств, которые будут использоваться в исследовательской работе:

- личностный опросник Big Five;
- тест на эмоциональный интеллект Гоулмана;
- тест на социальный интеллект Гилфорда;
- тест на креативность Торрентса;
- IQ тест Айзенка.

Данные методики были выбраны для более глубокого и точной диагностики эмпатичности, коммуникабельности, добросовестности, мотивированности, творческого мышления.

#### **Список использованных источников**

1. Климанова Н.А., Личностные особенности руководителей и их управленческие умения // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования, №5 (23), 2017. - 37с.
2. Бергис, Т.А. Психология управления: электронное учебное пособие / Т.А. Бергис. - Тольятти: Изд-во ТГУ, 2021.
3. Авдейчев А.А., Резинкина Ю.С. Особенности личности руководителя и эффективность его профессиональной деятельности // Прикладная психология. – 2000. - №6.
4. Захаренко Г. Тайм-менеджмент – Питер, 2008.
5. Кинан К. Управление временем. – Учебное пособие. - Эксмо, 2012.
6. Пейсахов Н.М., Шевцов М.Н. Практическая психология (научные основы): Учеб. пособие. – Казань: Изд-во Казанск. ун-та, 1991.
7. Цевелев В.В., Молотков Ю.И. Основы менеджмента, Том 1, Организационно-производственный менеджмент. 2009.