ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДИКИ 7 РАДИКАЛОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ (МЕНЕДЖЕРА)

Е. А. Каравацкая, В. К. Леновская

Главная задача менеджера – делать дело при помощи других людей, добиваться коллективной работы. Как раз для этого лидерские качества должны неотъемлемо присутствовать в характере любого менеджера.

Каждый лидер находит свой стиль. Один динамичен, обаятелен, способен воодушевлять других. Другой спокоен, сдержан в речи и поведении. Однако оба они могут с равной эффективностью внушать к себе доверие и добиваться быстрого и качественного выполнения работы. Но некоторые общие характерные черты присущи лидерам различных стилей, их мы и предпочитаем называть «лидерские качества».

Существуют различные способы определения лидерских качеств у менеджера. Нам бы хотелось использовать для этого методику семи радикалов. Данная методика была разработана Виктором Викторовичем Пономаренко на основе учения психологов о свойствах характера. В настоящее время эта тема весьма актуальна. Радикалы – это только те особенности личности, при которых отдельные черты характера чрезмерно усилены. Это приводит к склонности человека применять одни и те же стратегии поведения в разных ситуациях. Таким образом, без применения тестов можно увидеть психологические и коммуникативные особенности личности по поведению, по манере строить общение и даже по внешнему виду. Как в нашем случае, определить её лидерские качества.

Чтобы понять, какой радикал помогает нам выявить те или иные лидерские качества в человеке, будем рассматривать их по отдельности.

1. Паранойяльный (целеустремленный) тип характера показывает нам довольно много особенностей, присущих лидеру: во-первых люди этого типа обычно с мощным внутренним стержнем, не чувствительны к стрессам, способны жить своей идеей, бороться за неё, отстаивать. Так же для нас немало важны такие качества, как требовательность к себе и другим и умение оценивать достоинства и недостатки собеседника. Однако такие лидеры не восприимчивы к информации со стороны, прислушиваются только к своему мнению, это часто выливается в нежелание слушать других, приводит к стремлению избегания проблем, склонны врать в рамках идеи, важным считают только конечный результат. [2, глава 1]

2. Кардинальная черта истероидного типа характера – неумная жажда признания, стремление быть в центре всеобщего внимания любой ценой. Любой истероид хочет быть лидером и всегда быть на виду. Еще одно важное качество, которым обладает этот тип – это умение зажигать людей. И благодаря этому лидерскому качеству можно достичь очень многого. У

истероида раскованное мышление, богатые ассоциации, он эмоционален, харизматичен, умеет находить партнеров, сотрудников, клиентов.

3. Далее следует возбудимый (эпилептоидный) тип. Такому лидеру присущи уверенность и компетентность. Настоящий лидер должен быть уверен в первую очередь в себе, в достижении цели, в выборе стратегии, в правильности своих решений. Он должен знать то дело, которое развивает. Не лишней будет уверенность в тех, кто следует за ним. Лидер эпилептоидного типа готов к риску, решителен. Только по-настоящему желающий достичь цели человек готов идти на риск, готов, не будучи уверенным в результате, принимать сложные решения. Предпочитает подробно договариваться обо всем заранее, до вступления в какие-то новые отношения. Однако манера влияния на людей у эпилептоида преимущественно авторитарная. Он не дает проявить инициативу, что, понятно, людям не нравится и создает напряженность.

4. Лидеры с гипертимным типом характера – это подвижные, обращенные к миру люди. Гипертим энергичен и неутомим. Энергичность – одно из основных лидерских качеств. Лидер с гипертимным типом характера обладает таким качеством, как открытость – развитие лидера идет постоянно. Каждый день он получает новую информацию, общается с людьми, принимает решения – для эффективной реализации открытость просто необходима. Имеет правильную самооценку – лидер четко осознает, что он может, а что нет. Лидеры с таким типом характера моментально переключаются на другие дела. Это значит, что они могут, не доводя до конца одну работу, взяться за другую. [2, глава 4]

5. Далее рассмотрим шизоидный тип характера. У данной категории людей собственные представления о реальности, свое собственное видение ситуаций. Это люди, имеющие свой личный мир, где они сами решают, каким законам подчиняться. Но стоит сказать, что таких лидеров отличает ответственность. Прежде всего, ответственность за себя, свои мысли, свои поступки и свои решения. Как правило, люди с таким типом характера редко становятся лидерами. Шизоид не стремится к власти и старается не подчиняться власти. Он неэнергичен. Шизоид, как хороший лидер, не умеет видеть альтернативных вариантов; не ставит перед собой конкретных целей, его интересует процесс, а не результат.

6. Тревожный, или боязливый тип характера. Для людей с выраженным тревожным радикалом характерны повышенная тревога, постоянная перестраховка от ошибок. Такие люди часто не могут сами принимать решения. Они стараются закрываться от общения, при контактах сильно волнуются. Им сложно быть лидерами, ввиду своей неуверенности, робости и боязливости. Однако, став руководителем, такой тип будет отличать исполнительность, дисциплинированность, самокритич-

ность. Также, важными качествами являются надежность и последовательность. [3, ч. 2]

7. Эмотивный тип характера. Эмотивный радикал присущ категории людей, отличающихся ярко выраженной добротой. Такие люди привыкли сопереживать. Это эмоционально пассивные люди, любящие наблюдать за чужими переживаниями. Если человек с таким типом характера станет лидером, то ничего кроме жалости, сострадания и внимания от него можно не ждать. Но такой лидер исполнительен и имеет высокое чувство долга. Наблюдается склонность к избеганию конфликтов, возможны психосоматические проявления, которые на фоне стресса усиливаются. [3, ч. 2]

Мы можем смело сказать, что менеджер, обладающий паранойальным типом характера, больше всего склонен к тому, чтобы стать лидером. Не зря этот тип характера по-другому называют целеустремленным. Далее следуют истероидный, эпилептоидный и гипертимный типы характера. У них при большом желании и интенсивной работе над собой есть все шансы для достижения успеха в работе руководителем. Такие лидеры энергичны, уверены и компетентны. А вот менеджерам шизоидного, эмотивного и тревожного типов характера, как мы уже убедились, труднее всего стать лидерами, так как они не обладают достаточной уверенностью в себе и легко подвержены влиянию других людей и зависят от своих эмоций.

Необходимо помнить о том, что лидерские способности можно развить, но претендент на роль лидера должен постоянно, упорно работать над собой.

Литература

1. Пономаренко В. В. Практическая характерология с элементами прогнозирования и управления поведением (методика «семь радикалов») / В.В. Пономаренко. – Ростов н/Д : Феникс, 2006. – 252 с. – (Психологический практикум).
2. Статья «Как разбираться в людях, или Психологический рисунок личности» / [сайт] URL: <http://lib.ru/DPEOPLE/EGIDES/egides.txt> (дата обращения: 10.05.2014г.). Автор: Егидес Аркадий Петрович
3. Гиппенрейтер Ю. Б. «У нас разные характеры... Как быть?» / [сайт]: http://bookap.info/othosheniy/gippenreyter_u_nas_raznye_haraktery_kak_byt/ (дата обращения: 10.05.2014г.).

УПРАВЛЕНИЕ ИНЦИДЕНТАМИ В РЕВЕРСИВНОЙ ЛОГИСТИКЕ

А. Ю. Каранкевич

Все понятия логистики чаще всего имеют в своем составе стандартный набор «доведение товара от производителя к конечному потребите-