

УДК 37.015.3

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ТА
ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕНЕДЖЕРІВ

БЕРЕЗОВСЬКА Л. І., ПУКІШ А. О.

Мукачівський державний університет

У статті розглянуто теоретичні основи дослідження управлінського та підприємницького потенціалу менеджерів. Визначено значимі психологічні характеристики особистості менеджера. Окреслено підходи до поняття потенціалу особистості. Розкрито сутність управлінського та підприємницького потенціалу особистості. Представлено психологічну характеристику особистості менеджера. Розглянуто складові управлінського потенціалу та структурні складові підприємницького потенціалів. Описано психологічні ознаки управлінського та підприємницького потенціалу менеджерів. Проаналізовано індивідуально-психологічні риси управлінського та підприємницького потенціалу менеджерів.

Ключові слова: потенціал особистості, управлінський потенціал, підприємницький потенціал, менеджери, управлінські здібності, підприємницькі здібності.

У сучасних умовах розвитку країни одним із стратегічних ресурсів стає інноваційний кадровий, управлінський, особистісний ресурс. Для впливу на соціально-економічний розвиток України необхідними стають зміни в системі підготовки менеджерів, що здатні працювати як в стабільних, так і в змінних, нестандартних та кризових умовах економіки; ставати не тільки керівниками-лідерами, але створювати власні малі підприємства, що є особливо актуальним для сучасної України.

Об'єкти та методи дослідження. У системі вищої освіти проблемам кадрової, особистісної підготовки фахівців-управлінців присвятили свої дослідження О.Богданов, Ю.Комар, О.Любчук, В.Остапчук, О.Поважний, С.Поважний, В.Токарева, Г.Юркевич [8; 13; 14]. Вивчення управлінського потенціалу здійснювали В.Бажанюк, К.Помазан, В.Шпалінський. Стратегічним засадам розвитку підприємництва в Україні та на основі його вияву і розвитку підприємницького потенціалу розробляли Н.Бельська, О.Любчук, С.Поважний, В.Цап.

Метою дослідження є вивчення теоретичних основ вивчення проблеми управлінського та підприємницького потенціалу менеджерів.

Результати дослідження та їх обговорення.

Оскільки професійну діяльність здійснює людина, реальна особистість, застосовуючи всі свої знання, вміння, свої психологічні ресурси, то важливим є розглянути управлінський та підприємницький потенціал у менеджерів. Менеджер – людина, яка професійно здійснює функцію управління у ринковій системі відносин.

З погляду психології кожна професія вимагає різного рівня психічних властивостей особистості, спеціальних здібностей, інтелекту, уваги, волі, пам'яті і т.д. Для виконання визначеної діяльності необхідна наявність відповідних задатків, індивідуально-психологічних і особистісних якостей. У літературі виділяється дев'ять значимих психологічних характеристик особистості менеджера: визначеність; усвідомленість; цілеспрямованість; вибірковість; тактовність; дієвість; вимогливість; критичність; відповідальність [7].

Різноманітні вимоги до спеціальної компетенції менеджерів умовно можна об'єднати у дві групи.

Перша група: розуміння природи управлінської роботи й процесів управління та здатність мислити масштабно, перспективно. Вона охоплює знання й уміння менеджерів, що необхідні для виконання професійної роботи менеджера: уміння обґрунтовувати й приймати рішення в ситуаціях, для яких характерна висока динамічність; висока інформаційність у питаннях розвитку галузі, у якій працює підприємство, рівень досягнень техніки, технології, конкурентності, динаміки попиту на продукцію та послуги і т.д.; уміння ефективно керувати ресурсами, планувати й прогнозувати роботу підприємства,

оволодіння способами підвищення ефективності управління; уміння використовувати сучасні інформаційні технології, способи комунікацій і зв'язку.

Друга група: уміння працювати з людьми; володіння мистецтвом налагодження зовнішніх зв'язків; здатність до самооцінки, уміння робити правильний вибір, підвищувати кваліфікацію. Менеджери повинні мати специфічні якості, що впливають на підвищення довіри й поваги з боку тих, із ким вони вступають у відносини: високе почуття обов'язковості й відданості справі; чесність у відношенні з людьми й довіра до партнерів; уміння чітко виражати свої думки й переконання; увага й турбота до людей незалежно від їхнього положення в ієрархії організації; здатність швидко поповнювати свої фізичні й духовні сили і критично оцінювати власну діяльність. Сучасний менеджер повинен мати фундаментальні знання з макро- і мікроекономіки, наукового менеджменту, теорії розпорядництва і лідерства, соціології, психології та права, інформаційної технології і комп'ютерної техніки. Добра теоретична підготовка і досвід практичної роботи є передумовою того, щоб менеджер володів: мистецтвом керівництва, навичками роботи з людьми; політичною культурою; комплексним системним підходом до роботи; здібністю генерувати ідеї, трансформувати їх у практичній дії; творчою уявою, сучасним економічним мисленням; комп'ютерною грамотністю; правильним стилем життя роботи, культурою спілкування; іноземними мовами, насамперед англійською [10].

Перевірено, що успіх будь-якого підприємства на 85% залежить від бажання людей працювати, а також від їх взаємовідносин і вміння спілкуватися. Ці питання знаходяться в компетенції психології. Менеджеру і керівнику будь-якого рівня потрібна практична психологія і вміння використовувати знання різних психологічних дисциплін в своїй практичній діяльності та різноманітних життєвих ситуаціях. Щоб ефективність оволодіння знаннями, в тому числі і психологічними, була високою, людина повинна прийти до розуміння їх необхідності. Процес навчання (краще відразу поєднувати з практикою) повинен стати внутрішньою потребою кожної людини.

Досліджуючи політичні, соціальні, економічні та психологічні сили, які діють в різних країнах, і вивчаючи вплив цих сил на тих, хто займає управлінські посади, можна зробити корисні узагальнення про мінливість змісту роботи керівника. Ці узагальнення дозволяють передбачити ті здібності та вміння, які необхідні хорошему менеджеру нині і в майбутньому.

З огляду на те, що менеджер для успішного здійснення своєї професійної діяльності має володіти певними рисами, то для розуміння всебічного розвитку особистості майбутніх менеджерів необхідно розглянути не тільки загальні та спеціальні здібності, а і потенційні та актуальні. Часто поняття «потенціал» вживається не як науковий конструкт, а лише як синонім до термінів «ресурси», «можливості» (Г. Добров, А. Гладишевський, Н. Крилова, А. Селезньов). Так, Артем'єва потенційні здібності розглядає як такі, що можна визначити, як можливості розвитку індивіда, які проявляють тоді, коли перед ним виникають нові проблеми, нові завдання, що потрібно вирішити [1]. Такі здібності характеризують особистість в її потенційних можливостях, у силі її психологічних властивостей і особливостей. Однак, для прояву потенційних здібностей необхідними є відповідні умови, тобто вони не можуть проявлятися поза професійною діяльністю.

Науковці розкрили сутність поняття визначення потенціал особистості. Так, В.Н. Марков визначав потенціал як психологічний феномен, що інтегрально описує феномени мотивів і здібностей. Здібності індивіда відображають в цьому випадку вже реалізований потенціал, а мотивація особи визначає подальші перспективи розвитку потенціалу (нереалізована частина потенціалу) [9].

Д. А. Леонтьєв визначає термін «потенціал особистості» як базову індивідуальну характеристику, стрижень особи, особовий потенціал є інтегральною характеристикою рівня особової зрілості, який відображає міру подолання особою заданих обставин. При цьому особовий потенціал є стійкою сукупністю особистих властивостей, накопичених

людиною в процесі життєдіяльності, що обумовлює її здібність (можливість) до оптимального здійснення діяльності [6].

Л. С. Виготський описує термін «потенціал особистості» в двох зонах. Зона актуального розвитку – це поточний рівень розвитку здібностей і новоутворень індивіда, тоді як зона найближчого розвитку виступає як потенціал розвитку, зона можливого зростання [3].

С.В. Величко визначає потенціал – це сукупність можливостей і здібностей людини для освоєння професійної діяльності і вдосконалення у ній [2].

Основним у всіх підходах до розуміння сутності поняття «потенціал» є орієнтація на особовий аспект – рівень розвитку здібностей, освоєння професійної діяльності і вдосконалення в ній. Категорія «управлінський потенціал» складна і неоднозначна. Аналіз праць провідних психологів засвідчив, що це поняття лишається мало дослідженим і викликає дискусії серед науковців.

У дисертаційному дослідженні Г.В. Дерябіної управлінський потенціал особистості трактується як «ресурс управлінських можливостей людини, здатність конкретної людини до здійснення управлінських дій, управлінської діяльності в цілому». Дослідниця визначила, що управлінцям властиве ділове спілкування, вони здатні до адекватної оцінки дійсності і самооцінки, мають готовність до виходу за межі повсякденного здорового глузду. Гнучкість і урівноваженість, недомінантність поведінки поєднується з особистою сконцентрованою на справі, відповідальністю і дисциплінованістю. Енергійність, оптимістичність поєднується з обов'язковістю, моральністю вчинків. У них виражена мотивація досягнення, схильність до новацій та експерименту при високому самоконтролі, передбаченні соціальних наслідків діяльності, але при високій емоційній напруженості і психологічній ціні управлінської праці [5].

Дослідники вважають, що діяльність управлінця визначається якістю його професійної підготовки, отже не сумою знань, умінь та навичок, а наявністю у нього комплексу відповідних особистісних властивостей, які забезпечують управління ситуацією. У сукупності ці управлінські якості і складають потенціал особистості управлінця як інтегрального утворення. При цьому дослідники схильні виокремлювати професійно значущі якості або групи якостей, які властиві управлінцям (К.О. Абульханова-Славська, В.Г. Асєєв, О.М. Борисова, В.В. Третьяченко, С.П. Дирін, А.П. Двінін, Н.А. Зайцева, А.І. Кітов, Т.В. Корнілова, Р.Л. Кричевський, Г.Х. Попов, А.П. Ситников, А.У. Хараш, В.Н. Чернишов, М. Вудвок, Д. Френсіс та ін.).

Попри те, що різні за своїм статусом керівники можуть вносити певну специфіку в перелік якостей, необхідних управлінцю, у багатьох авторів наводяться риси, що є найбільш важливими для керівника. Загалом виокремлюється 4 основні блоки професійно значущих якостей керівника: мисленнєві; організаторські; комунікативні; особистісні якості.

Л. Е. Орбан-Лембрик вказує, що оцінюючи особистість та управлінську діяльність керівника, беруть до уваги його потенціал у цілому (природні задатки, здібності, обдарованість, талант, геніальність особистості, її психофізіологічні особливості, інтелектуальні можливості, соціальний статус) і культурний, моральний, комунікативний потенціал [11].

Управлінський потенціал визначається як сукупність ділових і особистісних якостей та можливостей керівника, які можуть бути приведені в дію й використані для вирішення управлінських завдань, досягнення поставлених цілей. Професійно значущі якості або групи якостей, властиві управлінцям, досліджували К. Абульханова-Славська, В. Асєєв, О. Борисова, Н. Зайцева, А. Кітов, Т. Корнілова, Р. Кричевський, В. Чернишов, М. Вудвок, Д. Френсіс та ін.

Виділяють одинадцять найважливіших якостей менеджера, які відносяться до управлінського потенціалу і які впливають на управлінську діяльність. До них відносяться: здатність ефективно управляти собою та своїм часом; прояснити свої особисті цінності;

визначення мети роботи, що виконується і власних цілей; постійне зростання і розвиток; здатність швидко та ефективно вирішувати проблеми; винахідливість та здатність гнучко реагувати на зміни ситуації; вплив на оточуючих, не застосовуючи прямі накази; використання нових сучасних управлінських прийомів; вміле використання людських ресурсів; вміння допомогти іншим в швидкому вивченні нових методів і оволодіння практичними навичками роботи; вміння створювати та удосконалювати групи, які здатні швидко ставати винахідливими і результативними у роботі.

Це узагальнені здібності та якості, якими повинен володіти менеджер. Та якщо детально розглядати це питання, то якості і риси керівника, що досягає успіху, можна поділити на психологічні, інтелектуальні, професійні та соціальні.

Психологічні якості: прагнення бути лідером, здатність до керівництва; сильні волевільні якості; готовність до розумного ризику; прагнення успіху, честолюбство; здатність до домінування в екстремальних умовах; самодостатність особистості; комбінаторно-прогностичний тип мислення (варіативність, темп, гнучкість, інтуїтивність, логічність, прогностичність); стійкість проти стресу; адаптивність.

Інтелектуальні якості: прагнення до постійного самовдосконалення; схильність до сприйняття нових ідей і досягнень, здатність відрізнити їх від ілюзорних; панорамність мислення (системність, широта, комплексність) і професійна предметність (знання деталей і тонкощів управління); мистецтво швидко опрацьовувати, ранжувати інформацію і на цій основі приймати рішення; здатність до самоаналізу; вміння розуміти, приймати і використовувати з користю для справи думки, протилежні власній.

Психологічна освіта: професійні якості; вміння ефективно використовувати кращі досягнення науково-технічного прогресу; глибокі знання особливостей функціонування ринкової економіки; схильність і здатність віднаходити резерви людського чинника в підприємстві; вміння заохочувати персонал за добру роботу і справедливо критикувати; мистецтво приймати нестандартні управлінські рішення; уміння ефективно і раціонально розподіляти завдання і виділяти на них оптимальний час; діловитість, постійний вияв ініціативи, підприємливість.

Соціальні риси: уміння враховувати політичні наслідки рішень; схильність керуватися принципами соціальної справедливості; уміння встановлювати і підтримувати систему стосунків з рівними собі людьми; тактовність і ввічливість, переважання демократичності в стосунках з людьми; уміння залишатися цілим між тиском з гори і опором знизу; уміння брати на себе відповідальність; беззастережне виконання правил, які прийняті організацією; уміння заохочувати персонал до відвертості і групових дискусій.

Отже, управлінський потенціал розглядається як здатність керівника, впливати на причини та наслідки подій, на їхній розвиток і розробляти стратегію і тактику взаємодії зі співробітниками, партнерами, суперниками в умовах ринку і постійно виникаючих проблемних ситуаціях. До складових управлінського потенціалу відносять певний рівень розвитку мотивації, інтелекту, креативності, наявність комунікативних та організаційних здібностей, асертивність, інтернальність [8].

З огляду на те, що менеджери часто вибирають підприємницьку діяльність, то у практичному економічному житті потенційні здібності особистості до підприємницької діяльності є особливо актуальними. Даною проблематикою зацікавилися першими представники економічної науки. В. Зомбарт наділяє підприємця такими властивостями, як завойовника (духовна свобода, воля, енергія, завзяття, постійність), організатора (здатність правильно оцінювати людей, змушувати їх працювати, координуючи їх дії), торговця (здатність вербуватися людей без особливого тиску, пробуджуючи у них інтерес до своєї продукції, викликати довіру).

Дослідження особистості підприємця, його характерні риси, здібності здійснювало ряд психологів та соціологів: І.Є. Задорожний, С.Г. Ложкін, С.Д. Максименко, Ю.Ф. Пачковський, С.К. Роцин, В.В. Спасенников, Г.В. Турецька, О.Є. Чирикова, Й. Шумпетер та інші [12; 15; 16].

Й. Шумпетер вважає, що підприємця відрізняє особливий погляд на речі, причому головну роль відіграє не стільки інтелект, скільки воля та здібності виділяти певні моменти дійсності і бачити їх у реальному світі; здатність самостійно йти вперед, не лякаючись невизначеності і можливого опору; вплив на інших людей, який конкретизується поняттям «мати вагу, мати авторитет», «вміння викликати покору». Досягнення успіху у підприємстві вимагає від людини, передусім, наявності такої психологічної риси, як помічати і робити те, що не помічають і не роблять інші категорії та групи працездатного населення [12].

О.Є. Чирикова визначила особистісні риси підприємців, що забезпечують їм успішну діяльність у бізнесі: здатність швидко приймати непередбачувані рішення, уміння ризикувати, комунікативні переваги, агресивність характеру, інтуїтивні здібності, уміння працювати з людьми, стійкість поведінкових і ціннісних стратегій у різних ситуаціях. Також дослідник відзначила адекватність самооцінок підприємців, що дає їм можливість спокійно відноситися до своїх недоліків. Такі риси, як амбітність та егоїзм, на думку деяких опитаних підприємців, допомагали швидкому просуванню у бізнесі. Роботу бізнесменів у ринкових умовах вчена вважає роботою в умовах «підвищеної невизначеності» [16].

Г.В. Турецька за результатами проведених досліджень пише, що на думку північноамериканських дослідників, підприємцям притаманні такі особистісні особливості: реалістичне самооцінювання при виборі альтернатив, критичність в уяві про свої можливості з одночасно високим рівнем домагань, готовність йти на сміливий і водночас розумний ризик, перемагати вузькокон'юнктурне оцінювання і добре прогнозувати розвиток подій [15].

С.К. Рошин, досліджуючи підприємця-новатора, визначив, що вони мають наступні соціально-психологічні особливості: орієнтація на дію, близькість до споживача, автономія, продуктивність через людей, зіставлення контролю з автономією, централізацією та децентралізацією [14].

О.В. Данчева та Ю.М. Швалб виділяють десять психологічних якостей успішних бізнесменів: пошук можливостей та ініціативність, завзятість та наполегливість, орієнтація на ефективність і якість, втягнення у робочі контакти, цілеспрямованість, прагнення бути інформованим, систематичне планування та спостереження, здатність переконувати і встановлювати зв'язки, незалежність та самовпевненість [4].

Отже, визначені різними науковцями риси та здібності до підприємництва є досить різноплановим.

З огляду на зазначене заслуговує на увагу дослідження Ю.Ф. Пачковського, який на теоретичному рівні групує особистісні риси підприємця у чотири складові компоненти, які безпосередньо пов'язані із його професійною успішністю. До них належать: комунікативний компонент, особистісні параметри ділового спілкування, чинник ризику, адекватність реагування на не прогнозовані ситуації [12].

Отже, підприємницький потенціал розуміють як сукупність психологічних характеристик особистості, які обумовлюють успішність у підприємницькій діяльності. До структурних складових підприємницького потенціалу відносять професійну спрямованість, інтелектуальні якості (невербальні та вербальні); емоційно-вольові якості (психоемоційний тонус та вольову наполегливість); комунікативні якості (товариськість, організаційно-лідерський потенціал, гнучкість); ділові якості (самостійність та підприємливість); інтернальність. Суттєвими психологічними ознаками підприємницького потенціалу є ризик, активність, творчість (інноваційна поведінка), лідерство.

Висновки. Визначено, що у літературі виділяється дев'ять значимих психологічних характеристик особистості менеджера: визначеність; усвідомленість; цілеспрямованість; вибірковість; тактовність; дієвість; вимогливість; критичність; відповідальність.

Виділено дві групи вимог до спеціальної компетенції менеджерів. Перша група: розуміння природи управлінської роботи й процесів управління та здатність мислити

масштабно, перспективно, тобто знання та уміння менеджерів, що необхідні для виконання професійної роботи менеджера. Друга група: уміння працювати з людьми; володіння мистецтвом налагодження зовнішніх зв'язків; здатність до самооцінки, уміння робити правильний вибір, підвищувати кваліфікацію.

Поняття «потенціал особистості» розуміється як орієнтація на особовий аспект – рівень розвитку здібностей, освоєння професійної діяльності і вдосконалення в ній.

Категорія «управлінський потенціал» особистості трактується як ресурс управлінських можливостей людини, здатність конкретної людини до здійснення управлінських дій, управлінської діяльності в цілому. Управлінський потенціал визначається як сукупність ділових і особистісних якостей та можливостей керівника, які можуть бути приведені в дію й використані для вирішення управлінських завдань, досягнення поставлених цілей. До складових управлінського потенціалу відносять певний рівень розвитку мотивації, інтелекту, креативності, наявність комунікативних та організаційних здібностей, асертивність, інтернальність.

Підприємницький потенціал розуміють як сукупність психологічних характеристик особистості, які обумовлюють успішність у підприємницькій діяльності. До структурних складових підприємницького потенціалу відносять професійну спрямованість, інтелектуальні якості (невербальні та вербальні); емоційно-вольові якості (психоемоційний тонус та вольову наполегливість); комунікативні якості (товариськість, організаційно-лідерський потенціал, гнучкість); ділові якості (самостійність та підприємливість); інтернальність. Суттєвими психологічними ознаками підприємницького потенціалу є ризик, активність, творчість (інноваційна поведінка), лідерство.

ЛІТЕРАТУРА.

1. Артемьева Т.И. Методический аспект проблемы способностей. / Т.И. Артемьева. – М. : Наука, 1977. – 184 с.
2. Величко С.В. Модель психологической подготовки курсантов на основе личностного потенциала / С.В. Величко // Прикладная психология и психоанализ : электрон. науч. журн. – 2011. – № 1. – Режим доступа : <http://ppip.idnk.ru>
3. Выготский Л. С. Собрание сочинений: В 6-ти т. Т.3. Проблемы развития психики / Под ред. А. М. Матюшкина. – М.: Педагогика, 1983. – 368 с.
4. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. / Ю.В. Данчева, Ю.М. Швалб. – К. : Лібра, 1999. – 270 с.
5. Дерябіна Г.В. Психологічні особливості розвитку управлінського потенціалу особистості : автореф. дис. ... канд. психол. наук за спеціальністю 19.00.01 – загальна психологія, історія психології / Г. В. Дерябіна. – К., 2008. – 19 с.
6. Леонтьев Д.А. Введение: личностный потенциал как объект изучения // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. – Смысл М, 2011. – С. 5–11.
7. Лукашевич Н.П. Психология труда : учеб.-метод. пособие / Н.П. Лукашевич, И.В. Сингаевская, Е.И. Бондарчук. – 2-е изд., доп. и перераб. // Под ред. Н.П. Лукашевича. – К. : МАУП, 2004. – 112 с.
8. Любчук О. К. Проблема становлення управлінського та підприємницького потенціалу студентів як соціальних інноваторів. / О. К. Любчук // Вісник Національного університету оборони України. Зб-к наук. праць. К. : НУОУ, 2013. – Вип. 2 (33). – С. 241–246.
9. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация : дис. на соиск. учен. степени д. психол. наук : спец. 19.00.13. «Психология развития, акмеология». / В.Н. Марков. – М., 2004. – 453 с.
10. Осовська Г.В. Основи менеджменту : навч. посібник, для студентів вищих навчальних закладів. – К.: «Кондор», 2003 – 664 с.
11. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління : посібник / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
12. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва : навч. посібник. 3-е вид. / / Ю.Ф. Пачковський– К. : Каравела, 2012. – 416 с.
13. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С. Д. Максименко, А. А. Мазаракі, Л. П. Кулаковська, Т. Ю. Кулаковський. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – 720 с.

14. Поважний С.Ф. Дослідження проблеми становлення підприємницького потенціалу студентів вузів управлінського профілю / С.Ф. Поважний, О.К. Любчук // Соціологія управління: зб. наук. праць Донецького державного університету управління. – Т. 8, вип. 3 (80), Серія «Спеціальні та галузеві соціології». – Донецьк: ДонДУУ, 2007. – С. 8-17.

15. Турецкая Г.В. Страх успеха: психологическое исследование феномена. / Г.В. Турецкая. // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19, № 1. – С. 37–46.

16. Чирикова А.Е. Психологические особенности личности российского предпринимателя. / А.Е. Чирикова. // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19, № 1 – С. 62–74.

АННОТАЦИЯ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МЕНЕДЖЕРОВ

В статье рассматриваются теоретические основы исследования управленческого и предпринимательского потенциала менеджеров. Определены значимые психологические характеристики личности менеджера. Очерчено подходы к понятию потенциала личности. Раскрываются сущность управленческого и предпринимательского потенциала личности. Представлено психологическую характеристику личности менеджера. Рассмотрены составляющие управленческого и потенциала и структурные предпринимательского потенциалов. Описано психологические признаки управленческого и предпринимательского потенциала менеджеров. Проанализировано индивидуально-психологические черты управленческого и предпринимательского потенциала менеджеров.

Ключевые слова: потенциал личности, управленческий потенциал, предпринимательский потенциал, менеджеры, управленческие способности, предпринимательские способности.

SUMMARY

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF MANAGERIAL AND BUSINESS POTENTIAL OF MANAGERS.

In the article theoretical approaches of the concept of the individual potential, understood as the focus on the personal aspect - the level of ability, professional development activities and improve it. Essence of managerial and business potential of the individual. Administrative capacity - human resource management capabilities, the ability of the individual to exercise administrative actions, administrative activity in general. The business potential - a set of psychological characteristics that lead to success in business. Presented by psychological characteristics of the individual manager. Analyzed individual psychological traits managerial and business potential managers. The components of management capacity is a certain level of motivation, intelligence, creativity, communication and organizational skills, assertiveness, internation. The essential features of psychological entrepreneurial potential is a risk activity, creativity (innovative behavior) leadership.

Key words: management skills, business potential, managers.