DOI: 10.21603/ 2500-3372-2019-4-4-425-431

оригинальная статья
УДК 65.015

О понимании принципа «выкладываться полностью» в деятельности организованного менеджера

Семён Д. Резник [a, @, ID]; Игорь С. Чемезов [a]
[a] Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, 440028, Россия, г. Пенза, ул. Германа Титова, 28
[@] disser@bk.ru
[ID] https://orcid.org/0000-0001-6395-1450

Поступила в редакцию 14.10.2019. Принята к печати 12.12.2019.

Аннотация: Рассматривается понимание одного из самых важных и необходимых качеств менеджера – умение выкладываться. Приводятся разные трактовки такого умения, его узкое и широкое понимание, предлагается интегрированная структура комплекса первичных качеств и компетенций, обеспечивающих реализацию принципа «выкладываться полностью». Изучение биографий успешных менеджеров и предпринимателей позволяет сделать вывод, что всех их отличают высочайшие активность, трудовая отдача и работоспособность, привычка «выкладываться». При этом речь идёт не только об увеличении количества рабочих часов, но и о высокой производительности и эффективности труда. На результаты деятельности руководителя оказывают существенное влияние многие внутренние и внешние факторы: 1) мотивация к выполнению работы, которая зависит от осознания ее смысла и значения, степени четкости и достижимости целей, наличия или отсутствия обратной связи, удовлетворенности работой; 2) социальные факторы: отношения в коллективе, социальный статус; 3) психофизиологические факторы, такие как работоспособность, объем информации, воспринимаемой в единицу времени, «норма управляемости», условия внешней среды. Все эти факторы должны учитываться менеджерами при организации личной деятельности. Личные качества и компетенции организованного менеджера, определяющие широкое понимание принципа деятельности «умение выкладываться», относятся к четырем блокам качеств. С личной организованностью связаны умение ценить и не терять свое время; умение сосредоточиться на главном; обязательность. К блоку «деловитость» относятся стремление к самовыражению; деловая активность; деловая хватка; напористость; целеустремленность; самообладание; решительность; ориентированность на результат. Со знанием и владением технологиями личной работы связаны умение организовать свое рабочее место; умение рационализировать личную работу. К работоспособности можно отнести сильную волю; трудолюбие; упорство в работе; уверенность в себе; оптимизм; увлеченность работой. Наличие этих качеств (компетенций) позволяет говорить о признаках, по которым можно определить умение руководителя «выкладываться полностью», а их развитие является способом приобретения такого умения.

Ключевые слова: работоспособность, эффективный управляющий, эффективность, интенсивность, рабочая нагрузка

Для цитирования: Резник С. Д., Чемезов И. С. О понимании принципа «выкладываться полностью» в деятельности организованного менеджера // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 4. С. 425–431. DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-425-431

Если что-то делаешь, выкладываться нужно полностью.
Стивен Кинг

То, что мы получаем, обеспечивает нам существование.
То, что мы отдаем, творит нашу жизнь.
Уинстон Черчилль

Введение

Высокие скорости изменений во внешней среде организации в современных условиях приводят к ужесточению требований к профессиональным навыкам современных руководителей. Изучение биографий успешных менеджеров и предпринимателей позволяет сделать вывод, что всех их отличают высочайшие активность и работоспособность. Выдающихся результатов не достичь, если действовать так, как все. Для этого нужны, во-первых, другие пути, а во-вторых, более интенсивные усилия.

Чтобы успевать сделать больше, многие вполне успешные люди встают очень рано и заканчивают свою работу

DOI: 10.21603/ 2500-3372-2019-4-4-425-431

позже других (например, Дэн Акерсон, глава *General Motors* встает в 4.30–5.00; Дэвид Каш, глава *Virgin America* – в 4.15; Роберт Айгер, гендиректор *Disney* – в 4.30; Андреа Янг, руководитель *Avon Production* – в 5.00)[1].

Кроме раннего подъема, многие руководители увеличивают продолжительность своего рабочего дня, а также и рабочей недели (за счет работы в выходные дни). Исследование, которое было проведено агентством *Tulip*, показало, что миллионеры работают в среднем 55 часов в неделю, а мультимиллионеры – 64 часа. Многие из них работают и в выходные дни, особенно если речь идет об управлении своей собственной компанией, и лишь 10,6 % богатых людей работают меньше обычной продолжительности рабочей недели [1].

Можно сказать, что высокая работоспособность менеджера вместе с привычкой «выкладываться» – это очень важные и необходимые условия для достижения успеха в любой деятельности. Речь идет, конечно, не только об увеличении количества рабочих часов, но и о высокой производительности и эффективности труда.

Цель статьи – рассмотреть и проанализировать проблему реализации принципа «выкладываться полностью» в деятельности организованного руководителя.

Предпосылки формирования умения руководителя «выкладываться»

В очерках о деятельности опытных менеджеров можно найти множество примеров высокой интенсивности и продуктивности работы, сопутствующих их умению «выкладываться полностью». Дональд Трамп отмечает повышение эффективности деловых встреч при сокращении их длительности [2] (порой даже до 3–5 минут)[2], которое, вероятно, опирается на его способность «быстро соображать» [3], а Ден Кеннеди, например, пишет о том, как быстро он приступает к работе (через 15 минут после пробуждения). Свою книгу о повышении эффективности использовании времени Д. Кеннеди адресует тем, «у кого слишком много прекрасных идей и слишком мало времени и ресурсов, чтобы воплотить их в жизнь, для тех, кто бежит, а не идет по жизни» [4, с. 12]. Автор пишет: «Вероятно, не проходит и дня, чтобы вы не сказали, со вздохом откладывая какую-то мысль: "Будь у меня на это хотя бы часок, это изрядно помогло бы моему бизнесу"» [4, с. 12]. Этот чрезвычайно занятый (хотя и эффективно работающий в то же время) деловой человек приходит к выводу, что «нужно в любой момент четко понимать, что время уходит» [4, с. 13].

При этом Д. Кеннеди, отказавшийся от работы в офисе из-за ощущения неэффективности расходования времени при нахождении в нем и даже прекративший использовать телефон и электронную почту в целях пресечения возможных отвлечений (он ограничился лишь факсом для приема входящих сообщений), приводит суровую статистику: «Издательство *Fortune* опросило около пятисот генеральных директоров и узнало, что у них среднее продуктивное время составляет 28 минут в день. Ли Якокка (широко известный американский менеджер и промышленник, был президентом *Ford Motor Company* и председателем правления корпорации *Chrysler*) однажды сказал, что, по его наблюдениям, лучшие генеральные директора продуктивно работают не больше 45 минут в день, а остальное время изо всех сил отмахиваются – впустую, как перепуганный путник от напавшего на него роя пчел, – от разной бессмысленной лабуды» [4, с. 21].

Это может привести к выводу, что увеличенный рабочий день руководителей является своего рода наказанием за недостаточно эффективную организацию работы. И таким образом, необходимость выкладываться полностью становится часто следствием в той или иной степени неэффективного управления.

Однако такое следствие может оказаться несколько поверхностным. Так, Стивен Кови, всемирно признанный авторитет в вопросах личной эффективности, автор делового бестселлера «Семь навыков высокоэффективных людей» [5], в другой своей книге «Главное внимание – главным вещам» отмечает: «Работать продуктивно – значит делать больше за меньшее время. Это представляется разумным. Мы делаем больше. Мы сокращаем или сводим на нет пустую трату времени. Мы мчимся на всех парах, повышая продуктивность до невероятных размеров. Но при этом исходим из предпосылки, что "больше" и "быстрее" значит "лучше". Но так ли это? Между продуктивностью и эффективностью существует колоссальная разница. Вы можете мчаться по шоссе с огромной скоростью, т. е. двигаться очень "продуктивно". Но если вы движетесь не в сторону вашего пункта назначения, ваши действия едва ли можно назвать эффективными. Кроме того, как можно быть продуктивным в отношениях с людьми? Вы когда-нибудь пробовали быть продуктивным со своей супругой, с сыном-подростком, подчиненным, обсуждая эмоционально насыщенные вопросы? Как это у вас получилось? "Боюсь, что вы не сможете выразить свои глубокие чувства. У меня на разговор с вами запланировано лишь десять минут". "Не приставай сейчас ко мне, сынок. Попридержи свое эмоционально растревоженное и кровоточащее "я" несколько минут, пока я не закончу этот пункт в своем графике". Можно быть продуктивным, имея дело с вещами, но не с людьми. Смысл жизни определяется

[1] Шерстнёва М. 23 успешных человека, которые встают очень рано // Лайфхакер. Режим доступа: https://lifehacker.ru/22-uspeshnykh-cheloveka/ (дата обращения: 25.10.2019).

[2] Однажды Д. Трампу (на тот момент известному американскому бизнесмену) назначил встречу представитель некой строительной компании, чтобы рассказать о новом проекте. В силу своей занятости Д. Трамп предложил отменить эту встречу, ведь вместо пяти минут, которые он выделил на нее, у него оказалось только три (!). Но представитель строительной компании проявил настойчивость, и встреча всё-таки состоялась. В итоге за эти три минуты ему удалось настолько ярко и широко осветить свой проект, что Д. Трамп согласился на сотрудничество.

DOI: 10.21603/ 2500-3372-2019-4-4-425-431

отнюдь не скоростью или продуктивностью. Суть того, что вы делаете, и причина, по которой вы делаете это, гораздо важнее, чем скорость, с какой вы это делаете» [6].

Вряд ли можно упрекать в неэффективности руководителей преуспевающих компаний. Зачастую дело состоит в том, что сами масштабы деятельности подобных компаний вынуждают их руководителей отдавать работе гораздо больше времени и сил, чем этого требует обычный трудовой режим рядового сотрудника.

Тем не менее любую деятельность можно оптимизировать. Не лишним будет в связи с этим напомнить о критериях эффективности управленческого труда. Питер Друкер, о котором говорят, что ни одна личность не оказала такого влияния на развитие бизнеса в XX в., как он, и которому приписывают заслугу фактического создания менеджмента как дисциплины в 1950-е гг., отмечал: «Есть нечто, что объединяет руководящих работников любого уровня – все они должны быть эффективными» [7].

П. Друкер указывает на пять основных составляющих, необходимых для достижения высокой эффективности управленческого труда:

1. Контроль за расходованием своего времени.
2. Нацеленность на конечный результат действий, работы. При этом важно иметь в виду эффект, полезный для внешних аудиторий (клиентов, партнеров и т. д.). Перед тем, как приступить к выполнению какой-либо задачи, руководитель должен спросить себя: «Каких результатов я должен достичь?». Процесс работы и методы ее выполнения при этом отходят на второй план.
3. Опора на сильные качества (свои, руководителей, коллег и подчиненных), поиск положительных моментов во всех случаях. Реалистичность.
4. Концентрация внимания на нескольких важнейших участках и стремление таким образом к максимизации результатов. Для этого необходимо умение правильно устанавливать приоритеты и строго придерживаться их.
5. Принятие эффективных решений, т. е. системных и последовательных. Решений должно быть немного, но все они должны быть взвешенными. При этом, принимая решение, нужно руководствоваться выбранной стратегией, а не сиюминутными тактическими соображениями.

Эти пять элементов управленческой эффективности являются главной темой книги «Эффективный управляющий» [7].

Чтобы реализовать принцип «выкладываться полностью» руководителям необходимо постоянное развитие – известные менеджеры мира находятся в постоянном развитии, стремятся к новациям, получению знаний, планируют расширение бизнеса, его совершенствование. Развитие и трансформации помогают крупным компаниям быть долгое время в лидерах рынка.

Руководитель – это человек, и т. к. он действует в реальных условиях, то на него оказывают влияние многие факторы и ограничения (как внешние, так и внутренние) [1; 8]:

1. Мотивация к выполнению работы, которая, в свою очередь, зависит от нескольких условий [9]:

a) ***осознание смысла и значения выполняемой работы.*** Каждый из нас хочет видеть результаты своего труда и только в этом случае получает удовлетворение от проделанной работы. Но в условиях узкой специализации, характерной для современного общества в целом и делового мира в частности, это становится затруднительным. Поэтому осознание того, для чего и для кого делается данная работа, повышает мотивацию [10]. Также человеку необходимо, чтобы его работа была важна и полезна для общества;

b) ***степень четкости и достижимости целей.*** Если цель не отвечает этим характеристикам, стремление к выполнению работы обычно понижается. Преодолеть данную ситуацию можно, если разделить работу на несколько частей, этапов с определенными задачами;

c) ***наличие или отсутствие обратной связи*** (с руководством и подчиненными). Если у человека есть информация о текущих результатах его работы, как правило, он работает лучше и при этом меньше устает. Кроме того, общение в процессе труда также повышает активность и работоспособность;

d) ***удовлетворенность работой.*** Когда человек делает то, что ему нравится, и доволен результатами, он меньше устает и больше успевает сделать. При этом его не нужно заставлять или подгонять.

2. Социальные факторы:

a) ***отношения в коллективе.*** Этот фактор значительно влияет на работоспособность и эффективность любого работника, в том числе и руководителя;

b) ***социальный статус.*** От того, какое положение занимает человек в коллективе, от того, как на него смотрят руководитель, коллеги и подчиненные, во многом зависят результаты его работы, его работоспособность и эффективность;

3. Психофизиологические факторы, связанные с возможностями человека и воздействием окружающей среды:

a) ***работоспособность***, т. е. способность к интенсивной творческой деятельности в течение длительного времени [11];

b) ***объем информации, воспринимаемой в единицу времени.*** Согласно исследованиям, за 1 секунду человек способен усвоить 5–9 символов. Данное требование нужно учитывать при принятии решений. Руководителю необходимо работать только с релевантной (относящейся к делу) информацией, в противном случае будет потрачено лишнее время. Задачу первичной обработки информации или сбор нужной можно поручить помощнику руководителя (секретарю);

c) ***«норма управляемости»*** – количество субъектов или объектов, которыми может руководить один человек. Эта норма составляет 7±2 человека;

DOI: 10.21603/ 2500-3372-2019-4-4-425-431

d) ***условия внешней среды.*** Человек как живой организм подвержен влиянию внешней среды. К основным физическим характеристикам окружающей среды с точки зрения ее воздействия на работоспособность можно отнести температуру и влажность окружающего воздуха, окружающий звук (или шумность), освещенность. Но это еще не все. Следует учитывать даже эстетику рабочего места. Конечно, в благоприятных условиях, в приятной обстановке работается лучше и легче.

Все рассмотренные факторы в той или иной мере оказывают влияние на деятельность руководителя, а значит должны учитываться при организации работы. Причем во взаимосвязи, а не как отдельно взятые.

Обозначив предпосылки формирования умения руководителя «выкладываться», перейдем к рассмотрению смыслового содержания понятий «выкладываться» и «выкладываться полностью».

Понятие принципа «выкладываться полностью» и его место в модели качеств самоорганизации менеджера

В словаре В. И. Даля есть только слово *выкладывать*, смысл которого не имеет связи с понятием «выкладываться». В Новом словаре русского языка Т. Ф. Ефремовой[3] и словаре С. И. Ожегова[4] выкладываться значит отдавать, расходовать, тратить на что-либо все силы. Словарь синонимов русского языка это понятие раскрывает более подробно[5]: выкладываться – значит усердствовать, надсаживаться, надрываться, отдавать, лезть из кожи, не щадить сил, не жалеть сил, не жалеть стараний, не жалеть усилий, делать невозможное, проявлять рвение, прилагать старания, жилиться, выбиваться из сил, лезть из кожи вон, расшибаться в лепешку, землю рыть носом, нажимать, налегать, проявлять усердие, разбиваться в лепешку, пластаться, прилагать все старания, вымащиваться, мститься, охолащиваться, пыжиться, тратить, стараться, не щадить усилий, отдавать все силы, проявлять старание, оскопляться, прилагать все силы, биться, делать все возможное, вкладывать всю душу, вкладывать много труда, прилагать все усилия, вкладывать много сил, прилагать силы, вкладывать много стараний.

Более жесткий вариант этого понятия – «выкладываться в доску» и «до конца выкладываться». Например: «выкладываться в доску» – стараться, проявлять усердие[6]; «выкладываться до конца» или «выкладываться полностью» – отдавать все силы работе, делу; трудиться до утомления[7].

Опираясь на толкование слова *выкладываться* или сочетание слов *выкладываться полностью*, можно предложить узкое и широкое понимание принципа «умение выкладываться». Узкое понимание – это отдавать (выкладывать, тратить) все свои силы, всего себя на свою работу. Но какой же должна быть мера таких затрат? Речь, конечно, не идет о том, чтобы работой изможданть себя, остаться без сил, хотя с некоторыми руководителями это нередко случается. Ведь работоспособность менеджера

Табл. 1. Группы качеств и компетенций организованного человека, умеющего управлять самим собой [11]
Tab. 1. Groups of qualities and competencies of effective people that are able to manage themselves [11]

Группа качеств и компетенций	Смысловое содержание
Наличие четких жизненных целей	Оптимальная направленность и мобилизация интеллектуальных способностей и личных жизненных ресурсов
Личная организованность и самодисциплина	Способность жить и работать по системе, управлять своим поведением и держать себя в руках
Деловитость	Отношение к делу, способность действовать, что-то предпринимать
Владение технологиями личной работы	Умение пользоваться эффективными методами и инструментами личной работы
Коммуникабельность	Умение строить отношения, привлекать к себе людей
Работоспособность	Способность повышать или поддерживать личную работоспособность: физическое здоровье, гигиена умственного труда, способность управлять своей волей, воспитывать в себе оптимизм и жизнерадостность
Способность контролировать личную деятельность	Желание и умение постоянно контролировать процессы и результаты личной деятельности

[3] Выкладываться // Ефремова Т. Ф. Толковый словарь русского языка. Режим доступа: https://www.efremova.info/word/vykladyvatsja.html#.XgArCkczaM8 (дата обращения: 03.10.2019).

[4] Выкладываться // Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. Режим доступа: http://lib.ru/DIC/OZHEGOW/ozhegow_a_d.txt (дата обращения: 03.10.2019).

[5] Абрамов Н. Словарь синонимов русского языка. М.: Русские словари, 1999. С. 352.

[6] Мокиенко В. М., Никитина Т. Г. Большой словарь русских поговорок. М: Олма Медиа Групп, 2007. С. 169.

[7] Фёдоров А. И. Фразеологический словарь русского литературного языка: ок. 13 000 фразеологических единиц; 3-е изд., испр. М.: Астрель: АСТ, 2008. С. 312.

DOI: 10.21603/ 2500-3372-2019-4-4-425-431

предполагает его способность напряженно и творчески работать в течение длительного времени.

Можно предположить, что, опираясь на модель качеств и компетенций умеющего управлять самим собой менеджера (табл. 1), реализация принципа «умение выкладываться» или «умение выкладываться полностью» в широком понимании должна опираться на определенную совокупность личных качеств и компетенций организованного менеджера. Личные качества и компетенции организованного менеджера, определяющие в совокупности широкое понимание принципа деятельности «умение выкладываться», относятся к четырем блокам качеств (табл. 2). Наличие этих первичных качеств и компетенций позволяет говорить о признаках, по которым можно определить умение руководителя выкладываться полностью, а их развитие является способом приобретения такого умения.

Табл. 2. Структура комплекса личных качеств и компетенций организованного менеджера, определяющих широкое понимание принципа деятельности «умение выкладываться» [12]
Tab. 2. Personal qualities and competencies of an effective manager that determine a wide understanding of "laying oneself out" [12]

Группа качеств и компетенций	Личные качества и компетенции
Личная организованность	• умение ценить и не терять свое время; • умение сосредоточиться на главном; • обязательность
Деловитость	• стремление к самовыражению; • деловая активность; • деловая хватка; • напористость; • целеустремлённость; • самообладание; • решительность; • ориентированность на результат
Знание технологий личной работы	• умение организовать свое рабочее место; • умение рационализировать личную работу
Работоспособность	• сильная воля; • трудолюбие; • упорство в работе; • уверенность в себе; • оптимизм; • увлеченность работой

Заключение

В современных условиях высокие скорости изменений во внешней среде организации приводят к росту требований к профессиональным навыкам и психологическому настрою современных руководителей. Одним из таких интегрированных качеств является работоспособность менеджера. Изучение биографий успешных менеджеров и предпринимателей позволяет сделать вывод, что всех их отличают высочайшие активность, трудовая отдача и работоспособность.

Чтобы успеть сделать больше многие успешные люди встают очень рано, раньше других, а заканчивают свою работу позже других. Кроме раннего подъема, многие руководители увеличивают продолжительность своего рабочего дня и рабочей недели (за счет работы в выходные дни). Высокая работоспособность менеджера вместе с привычкой «выкладываться» – это очень важные условия для достижения высоких результатов в его деятельности. Речь идёт не только об увеличении количества рабочих часов, но и о высокой производительности и эффективности труда.

На результаты деятельности руководителя оказывают существенное влияние многие внутренние и внешние факторы: 1) мотивация к выполнению работы, которая зависит от осознания ее смысла и значения, степени четкости и достижимости целей, наличия или отсутствия обратной связи; удовлетворенности работой; 2) социальные факторы: отношения в коллективе, социальный статус; 3) психофизиологические факторы, такие как работоспособность, объем информации, воспринимаемой в единицу времени, «норма управляемости», условия внешней среды. Все эти факторы должны учитываться менеджерами при организации личной деятельности.

Что бы ни приходилось делать менеджеру, что бы ему ни поручалось свыше, жизнь требует от него умения «выкладываться». Именно постоянная занятость самыми важными делами становится единственной возможностью не только выразить самого себя, но и набрать тот самый опыт, которым можно делиться с молодым поколением.

Личные качества и компетенции организованного менеджера, определяющие широкое понимание принципа деятельности «умение выкладываться», относятся к четырем блокам качеств. С личной организованностью связаны умение ценить и не терять свое время; умение сосредоточиться на главном; обязательность. К блоку «деловитость» относятся стремление к самовыражению; деловая активность; деловая хватка; напористость; целеустремленность; самообладание; решительность; ориентированность на результат. Со знанием и владением технологиями личной работы связаны умение организовать свое рабочее место; умение рационализировать личную работу. К работоспособности можно отнести сильную волю; трудолюбие; упорство в работе; уверенность в себе; оптимизм; увлеченность работой.

DOI: 10.21603/ 2500-3372-2019-4-4-425-431

Наличие этих качеств (компетенций) позволяет говорить о признаках, по которым можно определить умение руководителя выкладываться полностью, а их развитие является способом приобретения такого умения.

В качестве перспективных направлений развития изучения данной проблематики можно указать проведение полевых исследований наличия у руководителей умения выкладываться полностью и условий формирования такого умения, а также разработку подробных рекомендаций по развитию каждого из качеств, определяющих широкое понимание принципа деятельности «умение выкладываться».

Литература

1. Бобкова Н. Г. Работоспособность менеджера // Бизнес-образование в экономике знаний. 2017. № 2. С. 23–26.
2. Трамп Д., Занкер Б. Мысли по-крупному и не тормози! М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 224 с.
3. Трамп Д., Макивер М. Думай как чемпион. Откровения магната о жизни и бизнесе. М.: Эксмо, 2016. 219 с.
4. Кеннеди Д. Жесткий тайм-менеджмент. Возьмите свою жизнь под контроль. М: Альпина Паблишер, 2014. 200 с.
5. Кови С. Р. Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности. 6-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2011. 374 с.
6. Кови С. Р., Меррилл Р., Меррилл Р. Главное внимание – главным вещам. Жить, любить, учиться, оставить наследие. М.: Альпина Паблишер, 2016. 325 с.
7. Друкер П. Ф. Эффективный управляющий. М.: Вильямс, 2007. 224 с.
8. Удальцова М. В. Социология управления. М.: ИНФРА-М, Новосибирск: НГАЭиУ, 2016. 147 с.
9. Дафт Р. Л. Менеджмент. СПб.: Питер, 2016. 456 с.
10. Кочеткова А. Кризис жанра // Бизнес-журнал. 2017. № 1-2. С. 36–39.
11. Резник С. Д., Бондаренко В. В., Удалов Ф. Е., Чемезов И. С. Персональный менеджмент. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2016. 590 с.
12. Резник С. Д., Усов В. Р. Самоорганизация и личная эффективность: секреты и уроки жизни организованного человека. 2-е изд., доп. М.: ИНФРА-М, 2018. 286 с.

Approaches to the Principle of "Laying Oneself Out" by Effective Managers

Semen D. Reznik [a, @, ID]; Igor S. Chemezov [a]

[a] Penza State University of Architecture and Construction, 28, Herman Titov St., Penza, Russia, 440028

[@] disser@bk.ru

[ID] https://orcid.org/0000-0001-6395-1450

Received 14.10.2019. Accepted 12.12.2019.

Abstract: The research featured various approaches to the understanding of one of the most important qualities of the manager, i.e. the ability to "lay oneself out". The paper focuses on its interpretations, narrow and wide understanding, and a set of related qualities and competences. A study of biographies of successful managers and entrepreneurs made it possible to conclude that they all demonstrated great activity, commitment, efficiency, and the habit of "laying oneself out." The latter quality does not reduce itself to a greater number of working hours: it means high productivity and efficiency. Many internal and external factors affect the results of the manager's activity: 1.Motivation, which depends on awareness of its meaning and significance, clear and achievable objectives, feedback, and satisfaction with the job; 2. Social factors, e.g. team relations, social status, etc.; 3. Psychophysiological factors, e.g. performance, amount of information per unit of time; "span of management", environment, etc. All these factors should be taken into account by managers when organizing personal activities. Personal qualities and competencies of a manager that are related to his or her ability" to lay oneself out" belong to four blocks of qualities. Personal organization is connected with time management, prioritizing, and responsibility. The block of business qualities includes the desire for self-expression, business activity, hunter mindset, aggressiveness, commitment, self-control, determination, and result-oriented performance. Knowledge and work technologies are related to the ability to organize one's workplace and rationalize personal work. Efficiency includes strong will, diligence, persistence, self-confidence, optimism, and passion for work. The presence of these qualities, or competences, guarantees that the manager is able to lay himself or herself out completely. Therefore, to acquire such ability one should develop these qualities.

Keywords: performance, effective manager, efficiency, intensity, workload

DOI: 10.21603/ 2500-3372-2019-4-4-425-431

For citation: Reznik S. D., Chemezov I. S. Approaches to the Principle of "Laying Oneself Out" by Effective Managers. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(4): 425–431. (In Russ.) DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-425-431

References

1. Bobkova N. G. Manager's working capacity. *Biznes-obrazovanie v ekonomike znanii,* 2017, (2): 23–26. (In Russ.)
2. Tramp D., Zanker B. *Think BIG and KICK ASS in business and life.* Moscow: Mann, Ivanov i Ferber, 2013, 224. (In Russ.)
3. Tramp D., Makiver M. *Think like a champion. An informal education in business and life.* Moscow: Eksmo, 2016, 219. (In Russ.)
4. Kennedy D. *No B. S. time management for entrepreneurs*. Moscow: Alpina Pablisher, 2014, 200. (In Russ.)
5. Covey S. R. The 7 habits of highly effective people. *Restoring the character ethic,* 6th ed. Moscow: Alpina Pabliserz, 2011. - 374 p. (In Russ.)
6. Covey S. R., Merrill R., Merrill R. *First things first: to live, to love, to learn, to leave a legacy.* Moscow: Alpina Pablischer, 2016, 325. (In Russ.)
7. Drucker P. F. *Effective manager.* Moscow: Viliams, 2007, 224. (In Russ.)
8. Udaltsova M. V. *Sociology of management.* Moscow: INFRA-M; Novosibirsk: NGAEiU, 2016, 147. (In Russ.)
9. Daft R. L. *Management*. St. Petersburg: Piter, 2016, 456. (In Russ.)
10. Kochetkova A. The crisis of the genre. *Biznes-zhurnal*, 2017, (1-2): 36–39. (In Russ.)
11. Reznik S. D., Bondarenko V. V., Udalov F. E., Chemezov I. S. *Personal management,* 5th ed. Moscow: INFRA-M, 2016, 590. (In Russ.)
12. Reznik S. D., Usov V. R. *Self-organization and personal effectiveness: secrets and lessons of an organized person's life,* 2nd ed. Moscow: INFRA-M, 2018, 286. (In Russ.)