



GRIZZLY PHOTO LAB

1. **ЯРМО ПААВИЛАЙНЕН**,
генеральный директор ООО «Призма»
 2. **ЮЛИЯ СПИРИНА**,
менеджер по Северо-Западному федеральному округу сети Metro Cash & Carry
 3. **АЛЕКСАНДР МЫШИНСКИЙ**,
совладелец и генеральный директор сети супермаркетов «Реаль»;
- герман тинга**,
генеральный директор компании «Лента»;
- ВАДИМ ХОМЯКОВ**,
директор дивизиона сети «Азбука вкуса» в Санкт-Петербурге

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- АРМИН БУРГЕР**,
генеральный директор ГК «О'Кей»
- ИГОРЬ ЛЕЩЁВ**,
до ноября 2019 года — директор регионального управления по Санкт-Петербургу ГК «Дикси», ныне — главный операционный директор формата «дискаунтер» ГК «Дикси»
- ТИМУР ПАРШИКОВ**,
директор макрорегиона «Северо-Запад» торговой сети «Пятерочка»
- ЕЛЕНА СТРЕЛЬЦОВА**,
генеральный директор ООО «Оптоclub „Ряды“»
- ОЛЬГА УСТИНОВА**,
операционный директор формата «Классический» гипермаркетов «Ашан» по Северо-Западу

КАНДИДАТУРЫ, ВНЕСЕННЫЕ УЧАСТНИКАМИ ПРОЕКТА

- ВИТАЛИЙ ПОЗДЕЕВ**,
совладелец сети «Семишагофф»



ООО «РСТИ». РЕКЛАМА

17 → Опрос ВГ показал, что одной из наиболее популярных среди экспертов школ является классификация Майерс — Бриггс, она же соционика, которая рассказывает про 16 типов, образованных благодаря выраженности у человека показателя по четырем «дихотомиям»: экстраверсия-интроверсия; логика-этика; интуиция-сенсорика; рациональность-иррациональность. Опросник Майерс — Бриггс (Myers—Briggs Type Indicator, MBTI) разработан в США в конце 1950-х годов Катариной Бриггс и Изабель Майерс — матерью и дочерью — на основе идей Карла Юнга. Эта модель стала одной из самых популярных в области рекрутинга и определения психотипа, она была принята многими правительственными учреждениями по всему миру, и большинство компаний из списка Fortune 100 пользуются именно ею.

В соционике не выделяют определенный тип, наиболее подходящий для руководства, но считается, что обязательный показатель лидера — экстравертность. Согласно MBTI самый подходящий психотип для бизнесменов и глав компаний — это ISTJ (Introverted Sensing Thinking Judging) — инспектор, поскольку именно они рождены для лидерства и органично вписываются в корпоративный мир. «Такие руководители видят ситуацию в долгосрочной перспективе и могут моделировать сценарии развития в зависимости от различных факторов и внешних воздействий на компанию. Это становится возможным благодаря тому, что они способны к оценке с различных точек зрения и при этом обладают развитым критическим мышлением», — комментирует Петр Меберт, управляющий партнер Top CEO Team.

КОНТЕКСТ ОПРЕДЕЛЯЕТ Однако важнейшее значение имеют такие параметры, как сфера деятельности, возраст компании, бизнес-стратегия. Очевидно, что психотип гендиректора стартапа должен отличаться от руководителя крупной компании, перешедшей на этап стабильного развития. «Сочетание „интуиция-логика“ — прерогатива директора по развитию или предпринимателя; „интуиция-эмоции“ — стартап, лидер и наставник в профессиональной деятельности; „сенсорика-восприятие (спонтанность)“ — это менеджер инновационного проекта, лидер в антикризисном управлении; а „сенсорика (реализм)“ — суждения (оценка)“ — классический менеджер, исполнительный директор или начальник подразделения. Но любые качества можно выработать, если поставить перед собой такую цель: психика человека очень пластична, — говорит профессор Высшей школы менеджмента (ВШМ) СПбГУ, заведующий кафедрой организационного поведения и управления персоналом Елена Завьялова. — Главный вопрос — цена выработки, которую платит человек для достижения целей. Проблема профессионального выгорания зачастую связана именно с тем, что роль, которую человек играет, расходится с его психотипом. Исход такого расхождения во всех смыслах дорого стоит и компании, и руководителю, и его подчиненным».

ВШМ провела классификацию MBTI среди руководителей — слушателей своих программ. Исследования психотипов, проводимые в школе в течение 15 лет,

показали, что наибольшее количество слушателей демонстрирует сочетание «сенсорика-суждения» — около 50%. Этот тип поведения описывается метафорами «администратор» (27%) и «инспектор» (23%). Содержательно они характеризуются стремлением к порядку, реализмом, аналитичностью, предпочтением принимать решения на основе прошлого опыта. На втором месте сочетание «интуиция-логика» (19%), определяемое метафорами «аналитик» (10%) — интеллектуальный интровертированный лидер с развитой интуицией и критическим складом ума, склонный к генерированию идей для решения оперативных управленческих задач, и «предприниматель» (9%) — интеллектуальный лидер, обладающий такими чертами, как экстраверсия, интуиция, аналитичность и способность принимать стратегические решения, направленные на перспективу. Остальные типы были представлены в незначительном количестве.

В ПРАКТИЧЕСКОЙ ПЛОСКОСТИ Исполнительный директор бизнес-школы ИМИСП Андрей Федоров считает, что самое важное для лидера — способность адаптироваться, учиться и развиваться, а также умение собрать и выстроить систему управления. «На определенном уровне развития компании, размеров бизнеса, сложности отрасли нужно иметь выстроенную структуру, команду. Если это есть и работает, психотип не важен. Если нет, никакой психотип не справится. В хорошей команде слабые зоны одних руководителей перекрыты сильными компетенциями других», — считает господин Федоров.

В сфере рекрутинга приоритеты представлены так же. Основатель кадрового агентства ProPersonnel Татьяна Долякова полагает, что для топ-менеджеров прежде всего важны управленческие компетенции, и основные из них — лидерство, понимание бизнеса (умение рассматривать проблемы в издержках с точки зрения финансового анализа, EBITDA, добавленной стоимости, маржинальности, ориентация на качество, понимание коммерческих принципов), решительность, а также адаптивность.

«Остальные качества будут требоваться в зависимости от поставленной задачи: стратегическое видение может быть не так нужно, если директора нанимают исключительно для операционной поддержки, инновационность и творческий подход важны при становлении бизнеса, нужно сохранить коллектив — помогут межличностное понимание и эмпатия, если перед компанией стоит задача добиться амбициозной цели за короткое время, принимать жесткие решения — гибкость отойдет на второй план, устойчивость необходима гендиректору закредившейся компании, которую нужно поддерживать на плаву и не предпринимать резких шагов», — рассуждает госпожа Долякова, добавляя, что есть факторы, однозначно мешающие карьере топ-менеджера: конфликтность, отсутствие гибкости и дальновидности. → 22