

Содержание:

Введение

Настоящая работа посвящена рассмотрению влияния личностного фактора на эффективность руководства организацией.

Актуальность тематики определена тем, что организация для эффективного функционирования и стабильной доходности нуждается в сочетании определенных управленческих и исполнительских качеств. Трудно переоценить значение руководства организацией для её общей эффективности. Руководство призвано структурировать, координировать и оптимизировать работу компании. Грамотное руководство способно вывести предприятие в лидеры. Просчеты руководителей, напротив, могут дорого обойтись предприятию и обернуться ослаблением его позиций. Таким образом, личность руководителя, его качества, деловая репутация и характер будут оказывать существенное влияние на эффективное функционирование организации.

Объектом работы выступает эффективность работы организации.

Предметом является изучение степени влияния личностного фактора в руководстве на эффективность работы организации.

Целью выступает рассмотрение воздействия личностных характеристик руководителя на эффективность деятельности предприятия.

С этой целью поставлены следующие задачи:

- Рассмотреть общие задачи и принципы руководства предприятием;
- Понять, какие критерии являются необходимыми для эффективного руководства организацией;
- Проанализировать потенциал личностного фактора в управлении организацией;
- Констатировать возможности позитивного и негативного влияния личности руководителя на эффективность функционирования предприятия, подкрепить информацию практическими примерами.

Практическая значимость исследования состоит в рассмотрении вопроса эффективного менеджмента, который является очень актуальным в настоящее время. В ходе исследования предполагается не только фактически изучить влияние личностного фактора на эффективность организации, но и сделать выводы о том, какие черты помогут личности внести положительный вклад в развитие фирмы. Таким образом, будут подчеркнуты наиболее ценные для предпринимателя черты.

Структура работы обусловлена целью и задачами и включает введение, две главы и заключение.

Глава 1. Эффективность управления организацией

1.1 Задачи и общие принципы управления организацией

В современных условиях невозможно представить функционирование организации без управленческой системы. Системы управления настолько многообразны и сложны, что до сих пор не выработано единой концепции системы управления.

Системы управления решают множество важнейших для организации вопросов – они координируют деятельность различных элементов предприятия, они осуществляют взаимосвязь, мотивируют на достижение целей, определяют концепцию развития.

Задачи и общие принципы системы управления предприятием стоит рассмотреть подробнее.

Итак, процесс управления представляет собой общность действий руководящего органа предприятия, в ходе которого достигаются цели организации, поддерживается её баланс с окружающей средой[1].

При этом, под общностью действий подразумевается проработка и применение определенных эталонов, алгоритмов действий, которые позволяют обеспечить эффективное воздействие на определенные эпизоды производственного цикла.

Менеджеры высшего звена, как правило, заняты определением целей, задач и перспективных направлений развития организации. Таким образом, они формируют концепцию развития, определяют направление, в котором будет двигаться организация.

Исходя из этого, цели управления организацией можно представить следующим образом:

- Получение и рост прибыли. Это ключевая цель существования предприятия коммерческого типа;
- Рост эффективности хозяйствования. Например, можно сделать уточнение по поводу повышения эффективности производства – достижение прежнего результата с затратой меньшего количества ресурсов;
- Удовлетворение потребностей рынка. Предприятие работает в определенной сфере, у него существует клиентура, для которой характерны свои запросы, интересы и предпочтения. Эффективность предприятия будет зависеть от того, насколько результаты его работы отвечают запросам клиентов;
- Решение социальных вопросов. Они неизменно сопровождают организацию и ставят перед ней разнообразные задачи – от индексации заработных плат до благоустройства территории[2].

Задачи управления строятся в соответствии с целями. Как было выяснено ранее, ключевой задачей компании является получение и максимизация прибыли. В таком случае, соответствующей задачей будет такое выстраивание производственного процесса, при котором будет обеспечена стабильная прибыль и её постепенный рост. В задачи входит: оптимизация работы персонала, обеспечение эффективного расходования ресурсов, учет рыночной конъюнктуры для обеспечения устойчивого положения на рынке.

Немаловажной задачей выступает создание для компании привлекательного образа – это поможет удержать ценных специалистов и привлечь новых, перспективных соискателей.

Таким образом могут быть обрисованы общие задачи руководства предприятием. Обязательно стоит учесть тот факт, что компания может столкнуться с непредвиденными обстоятельствами, которые не зависят от неё и порождены внешней средой. На случай возможной политической, экономической или социальной нестабильности у компании должен быть предусмотрен некий «запас прочности». Под таким запасом могут пониматься финансовые резервы, а также

гибкая система управления и работы в целом, которая позволит адаптироваться под изменившиеся условия.

Принципы руководства компанией чрезвычайно разнообразны. Перечислим наиболее важные из них[3].

Прежде всего, важен принцип разделения труда. Работники должны трудиться в соответствии со своей квалификацией и в рамках определенной специализации, ограниченной жесткими рамками. Разграничение труда и разделение компетенций поможет повысить эффективность работы на каждом отдельно взятом участке.

Но как координировать разрозненные отделы, цеха, департаменты и прочее? В этом случае на помощь приходит второй принцип – единство руководства. Это означает централизацию и стремление к единой цели.

Третий принцип – мотивация и стимулирование. Этот принцип дополняет эффективность реализации предыдущего и позволяет оптимизировать эффективность работы каждого сотрудника.

Четвертый принцип, который хотелось бы отметить – это стабильность персонала. Вряд ли будет новостью тот факт, что высокая текучка не способствует сохранению эффективности предприятия. Ведь в таком случае организации приходится постоянно тратить время и ресурсы на обучение и введение в курс дела неопытных новичков, в результате чего производственный процесс тормозится, а доходы снижаются. Необходимо принимать меры по удержанию ценных и квалифицированных сотрудников.

Пятый принцип – ориентация на потребителей. Нами уже была обоснована важность клиентоориентированности. Игнорирование интересов и потребностей потребителей может привести предприятие к плачевной ситуации и резко снизить спрос на продукцию.

Кроме того, руководство предприятия может ориентироваться и на другие принципы, способствующие повышению эффективности. Среди них – расширение деятельности предприятия, поиск новых ниш рынка, поиск нестандартных решений, проведение политики взаимоуважения среди персонала и руководства, внимания, признания, экономичности и др. Именно от руководства зависит каким именно путем пойдет предприятие и на что оно будет ориентироваться.

Таким образом, необходимо подвести итоги по данному разделу.

Было констатировано несколько важнейших целей руководства предприятием. Среди них: повышение прибыли, эффективное хозяйствование, удовлетворение потребителей, решение социальных вопросов.

Для эффективного достижения целей предприятие должно ориентироваться на следующие задачи: грамотная организация производства, оптимизация работы персонала, учет рыночной конъюнктуры, создание привлекательного образа компании.

Принципы эффективного управления разнообразны, однако, среди ключевых можно выделить: разделение труда, единство управления, мотивацию, стабильность состава предприятия, а также ориентацию на клиентскую аудиторию.

1.2. Критерии эффективного управления организацией

В настоящем разделе предполагается рассмотреть критерии эффективного управления организацией и подвести дальнейшее изложение к рассмотрению влияния личности руководителя на эффективность деятельности компании.

Прежде всего, стоит сказать, что критерии эффективного управления чрезвычайно многоаспектны.

Пожалуй, наиболее очевидный критерий – это экономическая эффективность предприятия.

Экономическая эффективность обязательно учитывает платежеспособность, рентабельность, структуру капитала предприятия. Важным в этом контексте является эффективное использование материальных ресурсов, основных производственных фондов, капитальных вложений. Нелишним будет упомянуть и эффективность деятельности персонала с экономической точки зрения. Для определения вышеизложенных показателей существуют специальные формулы. Например, показатель эффективности использования материальных ресурсов определяется как результат деления суммы материальных затрат на стоимость выпущенной продукции[4].

Следующим критерием выступает эффективность систем управления.

Этот критерий выражается группой показателей, определяющих общую эффективность системы управления. Так, оцениваются управленческие издержки, на основании чего делается вывод о непосредственно эффективной или неэффективной управленческой деятельности. Оценивается содержание процесса управления – его гибкость и адаптивность, затраты на его содержание. Оценивается и рациональность структуры управления, в ходе чего рассматривается концентрация властных полномочий, звенность системы, пропорциональность распределения прав и ответственности.

Критерий эффективности управления персоналом также включает в себя целый комплекс показателей.

В этом контексте могут быть оценены соответствие итогов деятельности и затрат на персонал. То есть, насколько персонал окупает затраты на него. Необходимо принять во внимание компоненты, которые раскрывают вклад сотрудников в функционирование компании.

Показатель стабильности уже в общих чертах был затронут в разделе 1.1. Он имеет ввиду преемственность кадров, стабильность их работы, спокойную, бесконфликтную атмосферу и прочее.

Показатель гибкости определяет, насколько сотрудники готовы к переменам, насколько они поддержат инновационные изменения, с необходимостью внедрения которых сталкивается компания.

Степень удовлетворенности сотрудников – важный показатель в составе рассматриваемого критерия. Немалая роль принадлежит социально-психологической обстановке в коллективе. То есть, удастся ли коллективу сосуществовать мирно, на основе взаимоуважения и взаимопомощи, или же обычным делом являются конфликты в коллективе. В последнем случае эффективность управления персоналом снижается.

Критерий управления качеством продукции имеет прямое отношение к реализуемому товару и характеризуется такими показателями, как:

- Классификация;
- Функциональная и техническая эффективность;
- Надежность;
- Долговечность;
- Ремонтопригодность;

- Технологичность.

А также можно выделить показатель сохраняемости или показатель конструктивности.

Далее следует отдельно выделить критерий эффективности управления ресурсами предприятия, хотя он, во многом, взаимосвязан с первым названным критерием экономической эффективности. И все же, для него характерна своя специфика.

Дело в том, что здесь речь идет не только о финансовых или материальных ресурсах, но также о нематериальных и человеческих. Сюда относится ряд количественных и качественных показателей управленческой деятельности. К количественным показателям относятся трудовые – сокращение живого труда в сфере управления, иначе говоря, оптимизация структуры управления. Финансовые показатели отражают оптимизацию расходов на управление, а временные – количество времени, затраченного на принятие управленческого решения. К качественным показателям относят, например, уровень интеграции процессов управления и его научно-техническое развитие. Кроме того, сюда относится квалификация менеджеров, обоснованность принимаемых решений, формирование оргкультуры, управляемость всей системы и прочее.

Наконец, последний, но не менее важный критерий – это эффективность управления рисками.

Определить четкую систему показателей для данного критерия достаточно сложно, однако, можно рассказать о наиболее важных направлениях. Так, учет рисков представляется необходимым при принятии бизнес-решений. Чем более качественный анализ рисков будет проведен, тем меньше вероятность, что компания понесет убытки в результате той или иной операции.

Нельзя недооценивать культуру управления рисками. Осведомленность, обучение управлению с учетом рисков, обмен опытом – все это важно для создания такой культуры управления, в котором различные угрозы деятельности предприятия будут учитываться более эффективно.

Прозрачность и информированность о рисках означает, что руководство обладает полной и достоверной информацией о потенциальных препятствиях, с которыми может столкнуться предприятие. Это помогает им принять более осознанное и обоснованное решение, чем то, которое было бы принято в условиях непрозрачной системы информирования о рисках.

И, наконец, стоит заниматься самосовершенствованием организации рискового регулирования. Так, можно ввести специальный тест, который будет призван продемонстрировать уровень подготовленности к управлению рисками со стороны руководства и подчиненных. Если такой тест будет проводиться на регулярной основе, то таким образом удастся создать предпосылки для формирования более отработанной системы управления рисками.

В качестве выводов стоит отметить следующее.

Были рассмотрены несколько аспектов эффективной управленческой деятельности на предприятии.

Среди них: критерий экономической эффективности, критерий эффективности систем управления, критерий эффективности управления персоналом, качеством, ресурсами и рисками предприятия.

Это важные, неотъемлемые показатели эффективности управления предприятием. Они охватывают весь функционал компании и могут продемонстрировать, в чем заключается слабость и что необходимо сделать для её устранения.

Насколько велико влияние личности руководителя на эти критерии и на выполнение задач компании? Ответ на этот вопрос будет дан в следующей главе.

Глава 2. Личность в управлении организацией

2.1. Теоретическая значимость личностного фактора в организации

В главе 1 нами были рассмотрены задачи, принципы управления организацией, а также критерии эффективности. Теперь, в соответствии с задачами исследования, необходимо понять, насколько сильно личность руководителя может влиять на критерии эффективности управления и, как следствие, на выполнение задач и достижение целей.

Предполагается доказать тезис о том, что влияние личности руководителя на эффективность управления очень велико.

Качества руководителя на уровне личности являются неотъемлемым элементом его профессионализма. Их непременно стоит учитывать при оценке эффективности руководства.

Прежде всего, руководитель намечает деятельность компании при помощи личных организаторских качеств. Важными среди этих качеств является психологическая избирательность, критичность и самокритичность, требовательность, умение устанавливать контакт, работоспособность, целеустремленность, гибкость и другое[5].

При помощи организационных навыков руководитель может создать эффективную систему в соответствии с перечисленными в части 1.2. критериями.

По ходу работы руководителю приходится вести широкую коммуникацию, как с партнерами, так и с подчиненными. Поэтому чрезвычайно важны для личности руководителя коммуникативные навыки.

Сюда входит не только способность поддерживать контакт и работать в команде, но и способность эффективно решать конфликтные ситуации и понимать свою социальную ответственность в той или иной ситуации.

Для эффективного управления персоналом руководитель должен обладать некими мотивационно-волевыми качествами.

Для руководителя важно обладать стремлением к успеху, уверенностью, которая передается и другим членам коллектива. В то же время важна социальная компетентность, то есть непосредственно компетентность, разговорчивость, сила убеждения и прочее.

В осуществлении своих функций руководителю, конечно, помогает его власть. Она же необходима для эффективного функционирования организации. Выделяют различные разновидности власти руководителя.

Одна из наиболее известных – это власть принуждения. Она предполагает способность заставлять подчиненных действовать тем или иным образом вопреки их собственному желанию. Достигается эта власть может различными путями давления – от выговоров и штрафов до увольнения.

Другая власть, власть влияния, достигается через взаимодействие руководителя с влиятельными вышестоящими людьми. Это дает ему дополнительную, косвенную власть.

Власть компетенции означает, что руководитель, по долгу службы, наделен функциями «судьи» на предприятии и разрешает разнообразные спорные ситуации.

Власть информации означает, что руководитель удовлетворяет информационные потребности подчиненных, причем, часто именно так, как ему это выгодно. Ведь какова информация – таковы и результаты работы.

Существует также власть авторитета – руководитель является авторитетом для своих подчиненных. Таким образом, персонал подчиняется не каким-то жестким нормативным установкам, а авторитету своего руководителя.

Очень интересная разновидность власти – власть награждать и миловать. Люди будут более охотно подчиняться тому, кто имеет такую власть, ведь все стремятся получить финансовое поощрение, продвижение по службе и прочее. В то же время, все стараются избегать возможных негативных последствий.

Итак, как очевидно, личность руководителя имеет в своем распоряжении множество путей оказания влияния на эффективное функционирование предприятия. Если сопоставить приведенную информацию и данные о критериях эффективности в части 1.2., можно прийти к заключению, что личность руководителя оказывает прямое воздействие на любой из этих критериев.

К примеру, возьмем критерий эффективности управления рисками. Риски представляют из себя некие вызовы, с которыми сталкивается компания и на которые компания должна реагировать. Выработка алгоритма действий при столкновении с рисками не может относиться к компетенции сотрудников, так как они не способны учесть всей картины происходящего. Риск-менеджмент должен быть компетенцией руководителя предприятия. И в осуществлении риск-менеджмента многое будет зависеть от личности руководителя – от его умения погружаться в проблему, от умения искать возможные пути выхода из ситуации, а также от способности строить планы с учетом создания какого-то страхового потенциала на случай нештатной ситуации.

Наконец, играет роль и банальное понимание проблемы рисков. Склонность к её грамотной оценке или же к недооценке.

Важным аспектом является личный пример руководителя. Если руководитель своим примером будет показывать дисциплинированность, трудоспособность, рассудительность и адекватность в принятии решений, то, скорее всего, ему

удастся соответствующим образом повлиять на работу персонала. Обратный пример, напротив, окажет негативное, расслабляющее влияние.

Личность руководителя не только обеспечивает эффективность функционирования предприятия, но и вносит в работу бизнеса некую уникальность. Ведь попытка построить безликий, неуникальный бизнес с возможностью легкой замены его руководителя поведет к тому, что предприятие затеряется в серой массе конкурентов и ему труднее будет привлечь клиентов. Руководитель, в идеале, должен обладать некой харизмой, которая и будет одной из «визитных карточек» предприятия[6].

Таким образом, представляется возможным подвести итоги.

В ходе рассмотрения потенциала влияния личности на функционирование организации была подчеркнута его особая роль.

Руководитель влияет на эффективность путем сочетания ряда личностных качеств, таких как организационные, коммуникативные, морально-волевые. Руководитель обладает властью в различных пониманиях этого слова, и способен применять её в зависимости от ситуации.

Профессионализм, внимательность, компетентность, дисциплинированность, умение решать спорные ситуации на предприятии – все это оказывает непосредственное влияние на эффективность управления. В качестве примера был рассмотрен критерий эффективности управления рисками, подчеркнута ведущая роль руководителя в оценке рисков и выработке стратегии.

Также было отмечено, что харизматичный руководитель может привнести в бизнес элемент уникальности, который позволит выделиться среди конкурентов.

2.2. Позитивное и негативное влияние личностного фактора руководителя на управление организацией на практике

Предприятие, как правило, ассоциируется с личностью своего руководителя[7]. На начальных этапах функционирования малого или среднего предприятия именно его основатель прочно ассоциируется с именем компании. Корпоративная культура практически полностью зависит от руководителя, а атмосфера на предприятии

формируется за счет его поведения и характера.

Канадские исследователи К.де Рай и Д.Миллер типологизировали бизнес стратегии очень необычным способом, исходя из личности руководителя. Их классификацию можно представить таким образом[8]:

- Параноидальные организации. Для них характерен чрезмерный контроль, консерватизм, а атмосфера – чисто деловая, холодная, лишенная эмоций.
- Эпилептоидные организации. Тоже достаточно консервативны, их отличительная черта – стремление к избеганию огрехов и ошибок любой ценой, непрерывное совершенствование. Высокая роль планирования и желание ни от кого не зависеть создают для таких организаций сложности в адаптациях к изменениям.
- Истероидные организации. Полная противоположность первому типу – здесь преобладают эмоции. Для руководителя данное предприятие выступает в качестве сцены, где он может проводить одно шоу за другим. Реализовать какую-либо серьезную концепцию в такой организации трудно.
- Шизоидные организации. Для окружающих эти организации представляются холодными, замкнутыми и даже опасными. Руководитель в такой организации – как правило, слабая личность, а реальная власть принадлежит ряду менеджеров среднего звена. При этом, персонал зачастую пребывает в информационном вакууме.

Как очевидно, характер руководителя может способствовать выстраиванию любой из вышеперечисленных моделей. Руководитель может оказать как конструктивное, так и деструктивное влияние на эффективность управления организацией.

Исходя из изложенного в настоящей работе, можно понять, что однозначно позитивными личностными качествами руководителя будут являться: ответственность, дисциплинированность, компетентность, решительность, умение мотивировать, развитые организаторские и коммуникационные навыки, а также собственная харизма.

Данные качества будут способствовать положительному влиянию личностного фактора на эффективность управления организацией. Руководитель, благодаря перечисленным личностным качествам, сможет:

- Мотивировать сотрудников;
- Подать пример, достойный подражания;
- Осуществлять контроль качества;

- Вести эффективную разработку стратегий и планов;
- Поддерживать ценные для организации связи и контакты;
- Способствовать эффективной организации работы;
- Помочь организации с созданием своего уникального «лица» и, тем самым, выделиться среди конкурентов и привлечь клиентскую аудиторию.

Однозначно негативными качествами в контексте влияния на эффективность работы фирмы для руководителя могут быть признаны: пассивность, безответственность, отстраненность от работы, непрофессионализм и некомпетентность, нерешительность или неумение принимать взвешенные и разумные решения, отсутствие харизмы и стремление создать фирму «как у всех».

Негативное влияние таких факторов на работу организации может проявляться в следующем:

- Отсутствие мотивации и высокая текучка кадров;
- «Безликость» фирмы, отсутствие уникальности;
- Отсутствие должного контроля за персоналом и, как следствие, падение дисциплины и качества;
- Отсутствие должного внимания к стратегии развития и риск-менеджменту и пр.

Совершенно очевидно, что успеха такое предприятие добиться не сможет. Однако, модель идеального руководителя в личностном плане крайне редко оказывается воплощена на практике. Так же модель и однозначно негативного руководителя встречается не так уж часто – гораздо чаще в личности руководителя совмещены какие-то слабые и какие-то сильные стороны.

Практика представляет нам множество примеров успешных руководителей, личность которых оказала колоссальное влияние на эффективность работы их предприятия.

Основатель Standart Oil и ряда американских университетов Д.Д.Рокфеллер был известен как исключительно грамотный управленец. Рокфеллер нашел интересный способ мотивации персонала – на первых порах существования нефтяной компании Standart Oil он выплачивал зарплату сотрудникам в виде акций компании. Таким образом, создавалась прямая заинтересованность сотрудников в развитии компании – ведь от её роста напрямую зависел их доход. Харизму Рокфеллера также трудно переоценить – за свою жизнь он совершил огромное количество пожертвований на здравоохранение, образование и многое другое[9].

Ставший почти хрестоматийным примером С.Джобс, лидер компании Apple также внес немалый вклад в развитие своего предприятия. Джобс был чрезвычайно харизматичным лидером, и его биографии по сей день расходятся многомиллионными тиражами. Кроме того, это один из самых цитируемых бизнесменов современности. Джобс обладал рядом качеств, которые, хоть и подвергались критике, но все же помогли Apple завоевать впечатляющие позиции. Его сильной стороной было внимание к деталям, стратегия развития компании была проработана до мельчайших подробностей.

Для Джобса был характерен авторитарный стиль управления, агрессивная позиция по отношению к конкурентам, стремление к тотальному контролю рынка. Джобса однозначно можно охарактеризовать как жесткого руководителя, но, во многом, благодаря его личностным качествам в XXI веке и возникло такое движение как «эппломания».

Однако, личность руководителя может повлиять на развитие предприятия и негативно. Пример – наиболее известный просчет основателя автомобильной компании Ford Генри Форда. Его успешный автомобиль модели «Т» поначалу пользовался ажиотажным спросом, однако, впоследствии стал устаревать. Другие производители стали предлагать более современные решения и выигрывать долю рынка, однако, Форд не воспринимал данные факты всерьез и продолжал выпуск модели «Т». Итогом стала потеря компанией Ford около 45% рынка[10].

Таким образом, необходимо подвести итоги изложенному.

Было отмечено, что личность предпринимателя, особенно на начальных этапах существования компании, четко ассоциируется с его предприятием. Исходя из психотипа руководителя, была предложена отдельная классификация типов организации функционирования предприятия.

Также сделан вывод, что личность руководителя может оказывать как конструктивное, так и деструктивное влияние на эффективность работы предприятия. Для конструктивного влияния руководителю нужно иметь и демонстрировать ряд личностных качеств, таких как ответственность, профессионализм, дисциплинированность, организационные и коммуникационные умения, харизма и пр.

Так, личности и деловые качества Д.Рокфеллера и С.Джобса помогли им построить прогрессивные предприятия, получившие известность и популярность по всему миру. В то же время, просчет Г.Форда привел к потере компанией Ford серьезного

процента рынка.

Заключение

В настоящей работе была рассмотрена тематика влияния личностных факторов руководителя на эффективность управления организацией.

Было констатировано несколько важнейших целей руководства предприятием. Среди них: повышение прибыли, эффективное хозяйствование, удовлетворение потребителей, решение социальных вопросов.

Для эффективного достижения целей предприятие должно ориентироваться на следующие задачи: грамотная организация производства, оптимизация работы персонала, учет рыночной конъюнктуры, создание привлекательного образа компании.

Принципы эффективного управления разнообразны, однако, среди ключевых можно выделить: разделение труда, единство управления, мотивацию, стабильность состава предприятия, а также ориентацию на клиентскую аудиторию.

Далее были рассмотрены несколько аспектов эффективной управленческой деятельности на предприятии.

Среди них: критерий экономической эффективности, критерий эффективности систем управления, критерий эффективности управления персоналом, качеством, ресурсами и рисками предприятия.

Это важные, неотъемлемые показатели эффективности управления предприятием. Они охватывают весь функционал компании и могут продемонстрировать, в чем заключается слабость и что необходимо сделать для её устранения.

В ходе рассмотрения потенциала влияния личности на функционирование организации была подчеркнута его особая роль.

Руководитель влияет на эффективность путем сочетания ряда личностных качеств, таких как организационные, коммуникативные, морально-волевые. Руководитель обладает властью в различных пониманиях этого слова, и способен применять её в зависимости от ситуации.

Профессионализм, внимательность, компетентность, дисциплинированность, умение решать спорные ситуации на предприятии – все это оказывает непосредственное влияние на эффективность управления. В качестве примера был рассмотрен критерий эффективности управления рисками, подчеркнута ведущая роль руководителя в оценке рисков и выработке стратегии.

Также было отмечено, что харизматичный руководитель может привнести в бизнес элемент уникальности, который позволит выделиться среди конкурентов.

Кроме того, было подчеркнуто, что личность предпринимателя, особенно на начальных этапах существования компании, четко ассоциируется с его предприятием. Исходя из психотипа руководителя, была предложена отдельная классификация типов организации функционирования предприятия.

Также сделан вывод, что личность руководителя может оказывать как конструктивное, так и деструктивное влияние на эффективность работы предприятия. Для конструктивного влияния руководителю нужно иметь и демонстрировать ряд личностных качеств, таких как ответственность, профессионализм, дисциплинированность, организационные и коммуникационные умения, харизма и пр.

Так, личности и деловые качества Д.Рокфеллера и С.Джобса помогли им построить прогрессивные предприятия, получившие известность и популярность по всему миру. В то же время, просчет Г.Форда привел к потере компанией Ford серьезного процента рынка.

Список использованной литературы

1. Коровкин В. Ваш бизнес – это вы. Почему так велика роль личности руководителя, 04.12.2015 / Executive // URL: <https://www.e-executive.ru/management/practices/1984421-vash-biznes-eto-vy-pochemu-tak-velika-rol-lichnosti-rukovoditelya>
2. Критерии эффективности управления бизнесом: персоналом, ресурсами, рисками, 28.06.2017 / Генеральный директор // URL: https://www.gd.ru/articles/9299-kriterii-effektivnosti-upravleniya?from=PW_Timer&ustp=W
3. Крутько С. Известные лидеры / 4Brain // URL: <https://4brain.ru/liderstvo/cases.php>

4. О роли личности в бизнесе, 01.07.2013 / Менеджмент и управление // URL: <https://delozadelo.ru/post/o-roli-lichnosti-v-biznese-267.html>
5. Основные задачи управления организацией: компоненты системы управления / Простой бизнес // URL: <https://www.prostoy.ru/32.html>
6. Основные принципы управления организацией / Об управлении офлайн-бизнесом // URL: <http://www.offlinemanager.ru/polzu-prinosyashhie/osnovnye-printsipy-upravleniya-organizatsiej.html>
7. Самые неудачные идеи в бизнесе, 09.04.2013 / Rusbase // URL: <https://rb.ru/article/samye-neudachnye-idei-v-biznese/7131287.html>
8. СвERGун О., Пасс Ю., Дьякова Д., Новикова А.. HR-практика. Управление персоналом: Как это есть на самом деле.. 2005
9. Тема 1. Менеджмент. Цели и задачи управления организациями различных правовых форм / Омский колледж профессиональных технологий // URL: <http://omkpt.ru/courses/management/1>
10. Щёкин Г.В. Как эффективно управлять людьми. – М.: МАУП, 2003

1. Основные задачи управления организацией: компоненты системы управления / Простой бизнес // URL: <https://www.prostoy.ru/32.html> ↑
2. Тема 1. Менеджмент. Цели и задачи управления организациями различных правовых форм / Омский колледж профессиональных технологий // URL: <http://omkpt.ru/courses/management/1> ↑
3. Основные принципы управления организацией / Об управлении офлайн-бизнесом // URL: <http://www.offlinemanager.ru/polzu-prinosyashhie/osnovnye-printsipy-upravleniya-organizatsiej.html> ↑
4. Критерии эффективности управления бизнесом: персоналом, ресурсами, рисками, 28.06.2017 / Генеральный директор // URL: https://www.gd.ru/articles/9299-kriterii-effektivnosti-upravleniya?from=PW_Timer&ustp=W ↑
5. Щёкин Г.В. Как эффективно управлять людьми. – М.: МАУП, 2003 ↑
6. О роли личности в бизнесе, 01.07.2013 / Менеджмент и управление // URL: <https://delozadelo.ru/post/o-roli-lichnosti-v-biznese-267.html> ↑

7. Коровкин В. Ваш бизнес – это вы. Почему так велика роль личности руководителя, 04.12.2015 / Executive // URL: <https://www.e-executive.ru/management/practices/1984421-vash-biznes-eto-vy-pochemu-tak-velika-rol-lichnosti-rukovoditelya> ↑
8. Свергун О., Пасс Ю., Дьякова Д., Новикова А.. HR-практика. Управление персоналом: Как это есть на самом деле.. 2005 ↑
9. Крутько С. Известные лидеры / 4Brain // URL: <https://4brain.ru/liderstvo/cases.php> ↑
10. Самые неудачные идеи в бизнесе, 09.04.2013 / Rusbase // URL: <https://rb.ru/article/samye-neudachnye-idei-v-biznese/7131287.html> ↑