

image not found or type unknown



Управление появилось вместе с людьми. Там, где хотя бы два человека объединялись в стремлении достичь какой-либо общей цели, возникала задача координации их совместных действий, решение которой кто-то из них должен был брать на себя. В этих условиях он становился руководителем, управляющим, а другой - его подчиненным, исполнителем. На всех этапах становления общества проблема управления стояла довольно остро, и многие люди пытались решить ее, но их труды носили разрозненный характер и не составляли обобщенной теории. Так как рыночные отношения завладели всеми сферами жизни общества, то появился спрос на большое число руководителей высшего и среднего уровня, способных принимать грамотные рациональные решения, умеющих работать с большими массами людей, которые были бы свободны в своих поступках. Поэтому от управляющих требовался высокий профессионализм, компетентность, умение соизмерять свою деятельность с существующими законами. В результате появились группа людей, специально занимающихся управленческой деятельностью. Этим руководителям уже не нужно держать своих подчиненных в повиновении властной рукой. Так кто же такой руководитель? И что нужно, чтобы быть успешным руководителем, неся на своих плечах громадную нагрузку и ответственность?

На сегодняшний день у слова «руководитель» достаточное количество синонимов, которые помогут нам наиболее ярко описать эту должность и «нарисовать» портрет современного руководителя. Руководитель – лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности. Руководитель несет юридическую ответственность за функционирование группы перед назначившей его инстанцией и располагает строго определенными возможностями санкционирования — наказания и поощрения, подчиненных в целях воздействия на их производственную (научную, творческую и др.) активность. В отличие от лидера руководитель обладает формально регламентированными правами и обязанностями, а также представляет группу (коллектив) в других организациях. Это лицо, осуществляющее установление, регулирование и выполнение организационно-правовых отношений в рабочем коллективе. А какими же качествами должен обладать руководитель? Для начала главной задачей становится кропотливая организация, и каждодневное управление производством в целях обеспечения наибольшей прибыли собственникам фирмы. А дальше, это

смотреть вперед и видеть цель, принимать правильные решения, разумно действовать и непременно завершать начатые дела до конца. Успешные директора устанавливают высокие внутренние стандарты работы. У них высокие ожидания в отношении своих учеников и сотрудников; они сообщают об этих ожиданиях людям внутри и за пределами своего учреждения. Но при этом они не должны забывать о том, что «умение ходить по воде не возникает за один день». Необходимо четко оценивать способности и возможности своих сотрудников. Поэтому современный руководитель должен быть компетентным в области психологии и педагогики, и иметь широкий кругозор. Самым важным качеством я считаю умение вызвать у людей энтузиазм и развивать то, что есть лучшее в человеке, с помощью признания его достоинств и поощрения. Качества руководителя - это обобщенные, наиболее устойчивые характеристики, которые оказывают решающее влияние на управленческую деятельность. Это весьма сложные в психологическом плане образования, зависящие от множества факторов: особенностей характера, структуры личности, ее направленности, опыта, способности, условий деятельности. В свою очередь, талант руководителя определяется многими психологическими качествами, которые являются профессионально важными. Многогранный характер управленческой деятельности накладывает своеобразный отпечаток и на личностные характеристики руководителя. На основе управленческой деятельности руководителя можно выделить следующие профессионально важные качества: 1) организаторские качества, характеризующиеся умением подбирать, расставлять кадры, планировать работу, обеспечивать четкий контроль. Организаторские качества - это следствия проявления ряда психологических свойств личности; 2) Психологические качества руководителя позволяют ему устанавливать и поддерживать хороший деловой и психологический контакт с подчинёнными вышестоящими и нижестоящими руководителями и общественными организациями, а также создавать благоприятный психологический климат и настрой в коллективе. При работе с людьми руководители применяют разнообразные приемы. Частое применение тех или иных приемов формирует определенный стиль руководства, который в значительной степени зависит также от склада личности руководителя и от ситуации. Различают три основных стиля руководства: авторитарный; демократический; либеральный.

При изучении теоретических основ было выявлено, что важнейшей составляющей психологического портрета руководителя являются его личностные характеристики.

Для того чтобы составить психологический портрет и дать ему оценку нужно произвести ряд исследований по выявлению тех самых качеств, которые являются основой эффективного руководителя.

Объектом исследований является директор строительной фирмы ООО «Ромашка», Немцов Олег Юрьевич.

Немцов О.Ю., 1977 года рождения, обладатель диплома о высшем образовании.. Является директором фирмы ООО «Ромашка» с 2012 года.

Олег Юрьевич является линейным руководителем и в его подчинении находятся 70 человек.

Руководитель – холерик и ему не нравится, когда его сотрудники похожи на него. Если он сам проводит, собеседование с кандидатами, то принимает на работу преимущественно холериков. Холерик — активный и энергичный руководитель, с высокой мотивацией и «горящими глазами». Его подчиненные должны быть такими же. Он заядлым трудоголик, такой же преданности по отношению к работе требует от своих подчиненных. Он работает в высоком темпе, напряженно и интенсивно. Быстро анализирует информацию и принимает решения. Стремится к экономии рабочего времени, требует говорить лаконично и по существу. Постепенно большинство его подчиненных сами «ускоряются» и на работе становятся почти холериками. Я выявила, что исследуемый нами объект является экстравертом. Руководителям-экстравертам необходимо думать вслух; следовательно, их цели обычно становятся всеобщим достоянием. Конечно же, то, как именно экстраверт формулирует и объясняет свои цели, зависит от других его свойств. Рациональные экстраверты сразу решают, к каким целям следует стремиться, разъясняют эти цели всем окружающим и требуют, чтобы все приступили к достижению этих целей - зачастую не дождавшись согласия ведущих специалистов команды; мы помним, что рационалы способны «долго и упорно следовать по неверному пути». Иррациональным экстравертам нужно обсудить цель, какая бы она ни была. Иногда в таких ситуациях подчинённым приходится попотеть, выясняя, какие именно задачи формулирует их начальник. Цели его могут меняться посреди недосказанной фразы - в процессе усовершенствования формулировок и обсуждения их с окружающими. Для руководителя волевые качества очень важны и играют большую роль в успешности его управленческой деятельности. Руководитель должен быть примером для своих подчиненных, и чтобы соответствовать занимаемой должности ему нужно обладать крепкой силой воли. Волевые качества, подобно другим

качествам личности, вырабатываются в деятельности. Здесь имеются в виду не искусственные упражнения, а тренировка волевых усилий в процессе выполнения повседневных обязанностей. Важную роль в воспитании волевых качеств играет личный пример руководителя и требования коллектива. Если он столкнется с препятствием, то начнет действовать, чтобы преодолеть его. Но если увидит обходной путь, тут же воспользуется им. Данное им слово сдержит, но лишние обязанности по доброй воле на себя не возьмет. Эмоциональная устойчивость уменьшает отрицательное воздействие сильных эмоциональных воздействий, предупреждает крайний стресс, способствует проявлению готовности к действиям в напряженной ситуации. Поэтому эмоциональная устойчивость — один из важных психологических факторов надежности, эффективности и успеха деятельности руководителя. Люди с высоким коммуникативным контролем постоянно следят за собой, хорошо знают, где и как себя вести, управляют выражением своих эмоций. Вместе с тем у них затруднена спонтанность самовыражения, они не любят непрогнозируемых ситуаций.

Из этого я поняла, что управление той или иной организацией – это, прежде всего, работа как в команде, так и с каждой отдельной личностью. На сегодняшний день вопрос о том, как должен выглядеть идеальный управляющий, становится главной темой среди сотрудников. Рассматриваются личные качества начальника, его профессионализм, умение работать в команде и быть для подчиненных примером, а также компетентность и используемые им методы и приемы в работе. Эта тема затрагивается в основном молодыми специалистами, которые отказываются слепо верить своему начальнику и считают, что не всегда его субъективное мнение становится верным решением поставленных задач. Для получения портрета идеального руководителя проводятся социологические опросы, в результате которых сотрудники выявляют позитивные или негативные качества своего босса, определяют его основные задачи и лидерские навыки.