

СОВРЕМЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

ВЫПОЛНИЛА СТУДЕНТКА ГРУППЫ ОП-15
БУЛАВИНА ЮЛИЯ

СОВРЕМЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ: ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА И СТИЛЬ РУКОВОДСТВА

Управление фирмой, организацией, учреждением, его подразделением, группой сотрудников - это, прежде всего, работа с людьми, с каждым человеком в отдельности. Поэтому для достижения успеха нужно научиться делать так, чтобы все, с кем вам приходится работать, во-первых, прониклись к вам расположением, во-вторых, были убеждены в вашей правоте, в-третьих, прилагали максимальные усилия для успеха общего дела.

Качества руководителя можно условно разделить на две группы. Первая группа - его деловые, профессиональные качества, используемые им методы и приёмы управленческой деятельности.



Вторая группа - интеллектуальные и личностные качества: знания, способности, интеллект, эмоционально-волевая сфера, характер. Эта группа качеств обладает двумя особенностями. Во-первых, она является фундаментом, на котором строится профессиональная, управленческая компетентность руководителя. Во-вторых, она гораздо труднее, чем первая, поддаётся коррекции: изменить стиль мышления или характер несравненно сложнее, чем усвоить методику принятия решений или технологию управления.



Одно из основных психологических качеств руководителя - его мышление. В процессе практической деятельности руководитель должен уметь мыслить:

- проблемно и перспективно, заранее определяя возможные трудности и способы их преодоления;
- системно, охватывая все стороны дела и влияющие факторы;
- практически и обоснованно, отличая действительные факторы от субъективных мнений, реальное от желаемого или кажущегося;
- консервативно, нешаблонно, сочетая преимущества накопленного опыта с оригинальными, новаторскими методами руководства;
- оперативно, то есть быстро реагируя на изменения обстановки, самостоятельно принимая наиболее рациональные решения в условиях дефицита времени;
- последовательно и целеустремленно, добиваясь поставленной цели, отделяя главное от второстепенного, не утопая в текучке;
- самокритично, проявляя способность трезво оценивать свои действия, максимально использовать положительный опыт других, совершенствовать профессиональные знания и навыки.

Любой руководитель значительную часть своего рабочего времени тратит на общение. Поэтому важным профессиональным качеством для него является умение осуществлять деловое общение с людьми вне зависимости от собственных эмоциональных оценок. Он должен контролировать своё поведение так, чтобы негативное отношение к кому-либо не влияло отрицательно на характер деловых отношений с ним, а положительное отношение к сотруднику становилось тому известным и срабатывало как дополнительный стимул повышения активности.



ХОРОШИЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

1. Может установить и поддерживать отношения с равными себе людьми.
2. Способен быть лидером.
3. Способен построить систему коммуникаций в организации, получать надёжную информацию и эффективно её оценивать.
4. Обладает способностью принимать нестандартные управленческие решения в условиях, когда альтернативные варианты действий неясны или сомнительны.
5. Способен найти оптимальный вариант решения в условиях ограниченного времени.
6. Может идти на оправданный риск и на внедрение нововведений в организации.
7. Имеет склонность к самоанализу, понимает роль лидера в организации, умеет видеть то, какое влияние он оказывает на организацию.
8. Обладает высокой сопротивляемостью к фрустрации (состояние, возникающее у человека при столкновении с препятствиями, которые он субъективно воспринимает как непреодолимые), хладнокровен.
9. Поощряет участие членов коллектива в обсуждении проблем, способен отказаться от своей точки зрения, если докажут, что она не оптимальна.
10. Обсуждает свои качества, принимая замечания, но при этом сохраняет уверенность в себе.

Профессионализм руководителя - постоянно самовозрастающая величина. Он призван являть собой образец повышения уровня своих теоретических знаний и практических навыков, общекультурного роста. Крайне важна систематическая демонстрация им хорошего владения технологией интеллектуального самовыражения при выработке управленческих решений.



В зависимости от управленческой ситуации руководителю приходится исполнять разнообразные "роли", которые определяются его положением в организации. Таких ролей достаточно много.

1. Администратор (наблюдает за исполнением).
2. Плановик (разрабатывает методы и средства, помощью которых другие достигают цели).
3. Политик (устанавливает цели и линию поведения в группе, организации).
4. Эксперт (человек, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или как к квалифицированному специалисту).
5. Представитель (коллектива во внешней среде).
6. Регулятор (отношений внутри группы, организации).
7. Источник (идей, информации, поощрений и наказаний).
8. Судья (а также миротворец).
9. Символ (пример, лицо коллектива).
10. Диктатор.

СЛАБЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

1. Всегда сталкивается с непредвиденными обстоятельствами, так как не способен предугадать их, почувствовать их приближение и подготовиться к ним.
2. Убеждён, что знает дело и владеет им лучше всех, поэтому всё старается сделать сам.
3. Занят деталями, участвует во всех делах, из-за чего ему постоянно не хватает времени. Принимает посетителей, держа в одной руке телефонную трубку, а другой подписывая приказ и в то же время консультируя стоящего у письменного стола сотрудника.
4. Заваливает бумагами письменный стол. Причём совершенно непонятно, какие из них важные, какие срочные, а какие и вовсе не нужны.
5. Работает по 10-14 часов в сутки, даже по ночам. Засиживается в кабинете допоздна.
6. Всегда ходит с портфелем, в котором носит непрочитанные бумаги с работы - домой, из дома - на работу.
7. Решение старается отложить на завтра: ведь вопрос может решиться сам или его решит кто-то другой.
8. Никогда ничего не решает до конца, бремя нерешённых вопросов лежит на его плечах, давит на психику.

Стиль руководства - это типичная для руководителя система приёмов деятельности, используемая в работе с людьми. Стиль руководства проявляется и в манере руководителя руководить, слушать других людей, и в том, как он организует подготовку, принятие и реализацию решений. О нём можно судить по тому, как организованы личное рабочее место руководителя и труд возглавляемого коллектива.

Принято выделять три основных стиля руководства: авторитарный, демократический и либеральный. Этот подход к анализу и классификации стилей является наиболее распространённым.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

