



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**НОВГОРОДСКИЙ ФИЛИАЛ**

**КАФЕДРА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

**НА ТЕМУ:**

**Психологические составляющие профессиональной  
компетентности руководителя с разными стилями управления**

**Объект исследования** - профессиональная компетентность руководителя.

**Предмет исследования** - психологические составляющие профессиональной компетентности руководителя в ООО «АТТ-Сервис» (СТО) в Великом Новгороде.

*Для достижения поставленной цели выделим ряд задач:*

- ❖ рассмотреть понятие профессиональной компетентности руководителя;
- ❖ провести сравнительный анализ стилей руководства;
- ❖ изучить психологические характеристики руководителя;
- ❖ дать организационно-экономическую характеристику организации ООО «АТТ-Сервис» (СТО);
- ❖ проанализировать кадровый потенциал организации ООО «АТТ-Сервис» (СТО);
- ❖ провести анализ психологические составляющие компетенции руководителя ООО «АТТ-Сервис» (СТО);
- ❖ на основе выявленных проблем внести предложения по повышению профессиональной компетентности руководителя ООО «АТТ-Сервис» (СТО).



Понятие «**профессиональная компетентность**» рассматривается как: совокупность знаний и умений, определяющих результативность труда; объем навыков выполнения задачи; комбинация личностных качеств и свойств; комплекс знаний и профессионально значимых личностных качеств; вектор профессионализации; единство теоретической и практической готовности к труду; способность осуществлять сложные культуросообразные виды действий и др.

### Стили руководства

#### Авторитарный –

предполагает жесткие приемы управления, пресечение инициативы, единоличные решения основных вопросов. Руководитель авторитарного стиля сосредотачивает всю полноту власти в своих руках и не поощряет формирование отношений между подчиненными.

#### Демократический –

предполагает распределение функций между членами группы и распределение связанной с ними ответственности. основными принципами организации деятельности выступают коллегиальность и поощрение инициативы. Руководитель, практикующий демократический стиль, ориентирован на убеждение как основной механизм воздействия, а в качестве основной формы воздействия используются групповые процедуры (собрания и совещания).

#### Анархический –

основной чертой этого стиля является уход руководителя от исполнения управленческих ролей, предоставление сотрудникам возможности работать без видимого управления. основным механизмом воздействия является выжидание. Естественно, что руководитель, практикующий данный стиль, не принимает на себя никакой ответственности. он никак не влияет на процесс распределения функций среди подчиненных, предоставляя им полную самостоятельность в принятии решений и определении форм их исполнения



ООО «АТТ – Сервис» зарегистрирована 8 декабря 2011 года.

Организационно-правовая форма: Общество с ограниченной ответственностью.

Основные экономические показатели деятельности  
ООО «АТТ-Сервис» (СТО)

Показатели	2013г.	2014г.	2015г.	2014г. от 2013 г. Отклоне ния (+ ; -)	2015г. от 2014 г. Отклоне ния (+ ; -)
1. Выручка, тыс. руб.	2220	2741	6283	521	3542
2. Прибыль от продаж, тыс. рублей	390	992	991	602	-1
3. Чистая прибыль, тыс. рублей	198	909	1027	711	118
4. Расходы по основной деятельности, тыс. руб.	1506	1749	5112	243	3363
4. Среднесписочная численность работников, чел.	7	7	12	0	5
5. Фонд заработной платы, тыс. рублей	297	312	314	15	2
6. Средняя заработная плата за год, тыс. руб.	13,5	14,2	14,3	0,7	0,1
7. Рентабельность производства в %	13	52	20	39	-32



Организационная структура строится по принципу линейной (Рис. 3).



**Динамика списочного состава ООО «АТТ-Сервис» (СТО) по  
состоянию на 2014 – 2016 годы**

Параметры	2014г. (чел.)	2015г. (чел.)	2016г. (чел.)
Списочная численность работников	7	12	22
Списочная численность женщин	0	1	1

Должность	Количество
Директор	1
Заместитель директора	1
Главный бухгалтер	1
Технический менеджер	1
Слесарь по ТО и ремонту автомобилей	15
Инженер-механик	2
Уборщики	1
<b>ИТОГО</b>	<b>22</b>



Для того, чтобы выявить психологические составляющие профессиональной компетенции руководителя ООО «АТТ-Сервис» (СТО) было проведено анкетирование. В рамках исследования Директору организации Общество с ограниченной ответственностью «АТТ-Сервис» Нехаенко Ивану Юрьевичу было предложено ответить на вопросы анкеты.

Проанализировав ответы на вопросы в анкете были сделаны следующие выводы:

- ❖ директор склонен считать, что действительно в курсе всего, что происходит внутри организации;
- ❖ считает, что знает все про всех своих сотрудников;
- ❖ склонен преувеличивать свою власть над всеми и вся, и пытается эту власть вынести за пределы работы;
- ❖ считает, что разбирается во всех ситуациях, происходящих внутри нашей организации;
- ❖ считает, что хорошо понимает людей и разбирается в них;
- ❖ ему характерны приказные методы принятия решений;
- ❖ считает, что всегда прав и не допускает ошибок;
- ❖ уверен, что умеет принимать правильные решения.



Для директора ООО «АТТ-Сервис» (СТО)

Нехаенко И.Ю. были разработаны и предложены  
следующие рекомендации:

- ❖ При решении общих задач учитывать мнение сотрудников
  - ❖ Реализовывать индивидуальный подход к каждому из сотрудников, учитывая его личностные особенности, деловые качества.
- ❖ Учиться предотвращать назревающие конфликты и разрешать уже возникшие, с наименьшим ущербом.
  - ❖ проявлять гибкость и умение идти на компромисс при убеждении других
- ❖ Вести регулярную работу по оценке и созданию положительного морально-психологического климата





Для корректировки психологических составляющих компетентности Нехаенко И.Ю. я предлагаю следующие мероприятия:



- обучиться на соответствующих тренингах. Цель обучения на тренингах такого рода – формирование навыков эффективного руководства коллективом и командообразования в каждом подразделении компании.



- разработать памятку – рекомендации «Как стать идеальным руководителем»

После обучения по данной программе предполагается формирование у Нехаенко И.Ю. таких качеств как: эмоциональная устойчивость, уравновешенность, умение себя контролировать, отзывчивость, благожелательное отношение к окружающим, коммуникабельность и желание общаться, интерес к людям, деликатность, стремление к самосовершенствованию, критическое восприятие и умение переосмысливать ситуации и окружающую действительность, умение работать в команде, умение поддержать и «зажечь» людей новой идеей, способность создавать рабочий коллектив с благоприятной для работы психологической атмосферой, оптимизм, когда начальник должен верить в успех дела, которым он руководит, и вселять эту веру в сердца подчиненных.



*Практическая реализация указанных мероприятий создаст базу эффективного нацеливания персонала на достижение целей компании и в конечном итоге даст основания персоналу воспринимать корпоративную культуру, как культуру, способствующую формированию ощущения благополучия.*



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

