

Гелета И.В.,

кандидат экономических наук, доцент

доцент кафедры экономики предприятия, регионального и

кадрового менеджмента

Кубанский государственный университет

Россия, г. Краснодар

Кондратьев Д.С.,

магистрант

экономический факультет

Кубанский государственный университет

Россия, г. Краснодар

РУКОВОДИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** Статья посвящена проблемам изучения роли руководителя в системе управления персоналом. В работе проанализированы функции руководителя, а также факторы, влияющие на деятельность руководителя. Сформулированы критерии эффективности деятельности руководителя.*

***Ключевые слова:** руководитель, управление персоналом, факторы, труд, организация, эффективность.*

***Annotation:** The article is devoted to the problems of studying the role of the head in the personnel management system. In work functions of the head, and also the factors influencing activity of the head are analyzed. Criteria of efficiency of activity of the head are formulated.*

***Key words:** manager, personnel management, factors, labor, organization, efficiency.*

Руководитель это лицо, наделенное определенными полномочиями принимать управленческие решения и осуществлять организацию их выполнения. По своему характеру работа руководителя является управлением действиями людей с целью получения конкретного результата. Суть труда руководителей заключается в обеспечении общего руководства процессом функционирования и развития системы управления. Специфика труда руководителей состоит в том, что производственные, экономические, технические и социальные задачи он решает преимущественно в организационном аспекте, воздействуя на работников, которые должны непосредственно решать эти задачи. Специфический вид управленческой деятельности, объектом которой является коллектив работников - персонал, принято называть управлением персоналом (кадрами) [3]. К данному виду управления относятся: обеспечение сотрудничества в коллективе, кадровая политика, обучение, информирование, мотивация персонала и другие составные части работы руководителя

В современных условиях роль руководителя возрастает. И это происходит не только потому, что возрастает роль самого управления. В современных условиях значительно возрастает роль субъективного фактора, что обусловлено объективными условиями: ростом масштабов экономики, необходимостью реализации научно-технических достижений и увеличением числа вариантов решений, усилением ответственности за принятые решения в связи с увеличением их «цены» [2], расширением самостоятельности и ответственности всех звеньев управления и т.д. В настоящее время происходят глубокие качественные изменения в содержании объективных условий. Очевидно, более сложная техника, прогрессивная технология требуют непрерывного повышения квалификации работающих, развития и приобретения необходимых для работы навыков и умений. Ключевое место в структуре субъективного фактора отводится субъективной деятельности руководителей, их активности в реализации поставленных задач и правильном использовании объективных

экономических законов, требования которых составляют объективные условия их деятельности.

Работа по управлению людьми предполагает, что руководитель хорошо знает себя, свои способности и возможности, а также своих подчиненных, их интересы не только на работе, но и вообще в жизни. То есть эффективность работы руководителя зависит как от него самого, так и от его подчиненных. Приведем факторы, снижающие эффективность работы руководителя и зависящие от него самого: не планирует работу ни свою, ни своего участка; выполняет сначала приятную и знакомую работу; не доверяет своим подчиненным и выполняет их работу сам, поскольку это, по его мнению, быстрее; слишком основателен и не умеет использовать в интересах работы своих подчиненных; направляет работу персонала непосредственно, вместо того, чтобы руководить путем постановки целей и задач, опираясь на самоуправление; принимает слишком много решений за своих подчиненных, считая, что таким путем держит все нити управления в своих руках (на самом же деле он тормозит развитие своих подчиненных в вопросах принятия решений и перегружает себя работой); не знает своих подчиненных и не интересуется ни их работой, ни их личными планами на будущее; не хочет или не умеет разговаривать откровенно со своими подчиненными; не верит в способности своих подчиненных; не определил порядок срочности и важности своих работ, и не составил плана рационального использования рабочего времени. Опираясь на свой личный опыт, учитывая сферу деятельности, отраслевую направленность и др., каждый руководитель может дополнить предлагаемый перечень. Результаты исследований, проведенных за рубежом (в частности в Финляндии), показали, что, по мнению самих руководителей, ими используется слишком мало времени на развитие организации, планирование нового и на преобразования. При этом возникает опасность того, что работа по развитию может оказаться зависимой только от руководства фирмы. Слишком мало уделяется внимания так же вопросам координации и слишком много времени уходит на рутинную работу, которую можно поручить другим.

Теперь выделим факторы, снижающие эффективность работы руководителя, зависящие от его подчиненного, который: не готовит, как следует вопрос, с которым намерен обратиться к своему непосредственному начальнику, и этим самым мешает ему и отнимает рабочее время у обоих; боится сам принимать решения и постоянно обращается к руководящему лицу; не планирует использование своего рабочего времени и выполнение порученных ему заданий и этим самым мешает плановой работе вышестоящего лица (если он сам ее планирует); не знает точно своего задания, своих полномочий и назначения своей работы; не умеет апеллировать к своему начальству и берется за выполнение заданий, не относящихся к нему, или работ, с которыми он заведомо не справится; не умеет разговаривать со своим непосредственным руководителем; не привык сам разбираться в полученных заданиях, а любит получать всегда готовые, детальные инструкции от других.

В соответствии с современными представлениями суть работы руководителя сводится к выполнению ряда функций, среди которых выделяют следующие. Стратегическую, заключающуюся в постановке целей организации, разработке стратегии и планировании. В обычных условиях она считается главной [1]. Инновационную, тесно связанную с предыдущей. В процессе ее реализации руководитель создает условия для организационных преобразований, направляет процесс разработки и внедрения новых видов продукции и услуг, консультирует подчиненных. Административную, объединяющую целый ряд подфункций: контрольную; организационную; направляющую; кадровую; стимулирующую. Коммуникационную, сводящуюся к налаживанию внутренних и внешних связей, проведению совещаний, переговоров, приему посетителей, ответам на письма и телефонные звонки, разрешению конфликтов, представительству. Социальную, выполняя которую руководитель поддерживает в организации благоприятный морально-психологический климат, формирует нормы поведения, помогает подчиненным в трудную минуту. Появление этой функции, обусловлено растущей ролью человеческого фактора в жизни организации.

Практически каждая организация строит внутренние взаимоотношения по-своему, что во многом связано с личностью руководителя, с его подходом и отношением к людям. Каждый руководитель выдвигает свои требования и имеет свои критерии оценки управленческого персонала. Различается и политика фирм в области подбора и подготовки сотрудников. Однако есть нечто, что объединяет всех руководителей – все они должны быть эффективными. То есть в настоящее время эффективность деятельности любой организации или предприятия во многом определяется эффективностью повседневной работы руководителей.

Эффективные руководители должны знать содержание своего труда, на что они расходуют свое время. Им следует быть нацеленными не на выполнение работы как таковой, а на конечный результат [4]. Эффективные руководители должны концентрировать свое основное внимание на нескольких важнейших участках, в которых исполнение поставленных заданий принесет наиболее ощутимые результаты. Они должны научиться устанавливать приоритетные направления работ в их выполнении. Очевидно, что в коллективе сложно организовать эффективную работу, когда руководитель не обладает современными способами, приемами и методами работы. Устаревшие или несовершенные методы работы и индивидуальный неэффективный стиль руководства превращают данный коллектив в наиболее слабое звено системы управления. Однако эффективный руководитель должен быть направлен не только на использование трудового потенциала своих подчиненных, но и заботиться о развитии и совершенствовании способностей работников, о развитии сплоченности коллектива. Таким образом, персонал организации требует особого внимания со стороны руководителя не только как руководителя, но и как неформального лидера.

Исследования в области повышения эффективности управления персоналом можно признать «постоянно актуальными». Их необходимость возникает всякий раз, когда меняются экономические условия или когда появляются новые, более эффективные методы производственного управления.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Аслаханова С.А. Роль руководителя в системе управления организацией // Молодой ученый. 2015. №24. С. 370-372.

2. Балина А.С., Итунина Н.Б. Роль руководителя в системе управления персоналом по разрешению конфликтов в коммерческой организации// Творческое наследие Э.В. Ильенкова и современность. 2018. № 4. С. 10-16.

3. Кулапов М.Н., Бадмаева С.В., Карнаух И.С. Руководитель в системе управления персоналом: учебное пособие. М., 2009.

4. Панина Е.С. Личность руководителя в системе управления персоналом Управление персоналом и рынок труда: сборник статей. Сер. «Экономика и управление в XXI веке». Под ред. Иваненко Л.В., Марковой О.В., Сорочайкина А.Н. Самара, 2013. С. 139-160.