

Зиновьева Т.В.

Студент магистратуры

1 курс, факультет «Психологическое консультирование»

Институт педагогики и психологии,

ФГБОУ ВО «Московский педагогический

государственный университет»

Россия, г. Москва

Научный руководитель: Суховершина Ю.В.,

к.п.н., доцент

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

***Аннотация:** В статье рассмотрены личностные особенности руководителя и раскрыта характеристика деятельности. Перечислены и описаны стили и виды принятия решений. Представлены способы мотивации для подчиненных как материальные, так и нематериальные. Описана общая характеристика руководителя и его отличие от исполнителя.*

***Ключевые слова:** руководитель, профессиональная деятельность, мотивация, исполнитель, управление.*

***Abstract:** The article examines the personal characteristics of the head and reveals the characteristics of the activity. Styles and types of decision-making are listed and described. The methods of motivation for subordinates, both material and non-material, are presented. The general characteristics of the manager and his difference from the performer are described.*

***Keywords:** manager, professional activity, motivation, performer, management.*

Руководителю в современном мире необходимо обладать разными качествами такими, как умение управлять собой и другими, самодисциплиной, знать основы тайм менеджмента для эффективного и продуктивного использования рабочего времени. Сочетание всех перечисленных качеств дает возможность руководителю быть эффективным и успешным в профессиональной карьере. Профессиональные навыки и личностные особенности в совокупности помогают определить дальнейший успех и эффективность управленческой деятельности. Помимо рационального использования времени, руководителю всегда нужно знать актуальные тенденции в своей сфере деятельности, учитывать экономические составляющие своей компании. Если руководитель эффективно выстраивает стратегии, умеет расставлять приоритеты и пользуется основами тайм менеджмента, он всегда будет занимать лидирующие позиции [1, с. 1].

Руководитель в системе управления компании занимает центральное место. Мотивация работников на достижение целей компании является его главной задачей, создание эффективных схем функционирования процессов, организации и контроля работы.

Так же к руководителю предъявляется не малый список требований, о котором далее будет рассказано более подробно. Итак, помимо высшего образования у руководителя должен быть стаж управленческой работы не менее 3 лет.

Руководитель должен знать:

1. законодательство и иные нормативно-правовые акты, регулирующие работу компании;
2. профиль, специализацию и особенности структуры компании;
3. перспективы технического и экономического развития компании;
4. методы и принципы управления деятельностью компании в рыночных условиях;
5. требования и правила составления документации;

б. правила технической безопасности, противопожарной безопасности, гражданской обороны.

Руководствоваться в своей деятельности:

1. законодательной и нормативной базой,
2. уставом компании, правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными актами компании;
3. техническими, экономическими, экологическими и социальными требованиями;
4. приказами и распоряжениями.

Задачи руководителя - это формирование и контроль за реализацией требований, обеспечивающих высокий научно-технический уровень и конкурентоспособность предоставляемой продукции и/или услуг.

Руководителю необходимо знать способы коммуникации и автоматизированной обработки информации для выполнения своей работы.

Руководитель в праве давать устные и письменные распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными ему работниками. Использовать мер поощрения сотрудников материальных и не материальных [2]. Налагать взыскания на подчиненных работников. Согласовывать условия трудовых договоров и договоров гражданского-правового характера с подчиненными работниками и привлекаемыми специалистами. В случае неисполнения своих обязанностей, руководитель несет потери в виде льгот, гарантий, компенсации, доплат, премий, надбавок и других преимуществ, действующих в компании.

На данный момент в психологической науке существует большое количество теоретических подходов к исследованию личностных особенностей руководителей, более подробно они были рассмотрены А.А. Дергач, Л.М Поповым, А.В. Карповым, Б.М. Тепловым, В.Д. Шадриковым, Б.Ф. Ломовым, Н.Д. Левитовым, Б.Г. Ананьевым,

В.Н. Мясичевым, А.Г. Ковалевым, В.С. Мерлин, Л.И. Уманским, К.К. Платоновым, Н.И. Рейнвальд и др.) [1, с. 1-2].

Эмоциональная и интеллектуальная напряженность в деятельности руководителя сочетает в себе функционирование всей структуры компании, правильного отбора и расстановки сотрудников, создание команды и приводит к тому, что современному руководителю необходимо обладать знаниями из психологии.

Стили принятия решений

Авторитарный стиль – руководитель принимает решения быстро и не обсуждает их с подчинёнными. Сотрудники компании выполняют роль исполнителей, в качестве мотивации чаще всего используются высокие зарплаты и/или наказания (т.е. выговор от начальства, штраф или увольнение).

В данный стиль входят следующие аспекты: решения принимаются быстро; сотрудники получают подробные инструкции и задачи, со сроками и КРІ; компания может эффективно достигать поставленных результатов даже с ограниченными ресурсами.

Либеральный стиль – в коллективе равноправие, сотрудники в состоянии сами поставить себе задачи и определиться со сроками их выполнения. Сотрудники в любой момент могут обратиться к руководителю за помощью и советом. Каждый сотрудник коллектива ощущает себя причастным к поставленной задаче и может внести ценный вклад в ее решение.

В данный стиль входят следующие аспекты: сотрудники компании действует как автономный и саморегулируемый механизм; сотрудники компании занимают активную позицию, внедряют улучшения и генерируют идеи; сотрудники замотивированы сделать больше, даже если нет материальной мотивации.

Демократический стиль – путём обсуждения принимаются ключевые решения вместе с сотрудниками. Руководитель прислушивается к мнению

большинства и действует в интересах своих сотрудников, однако решение принимает сам. Сотрудник может сам устанавливать и корректировать сроки выполнения. За хорошую работу сотрудников хвалят, выплачивают премии и повышают, данная мотивация положительно влияет на производительность.

В данный стиль входят следующие аспекты: команда мотивирована на достижение результата, прикладывает усилия, чтобы его достичь; доверительные отношения в коллективе; сотрудники лояльны по отношению к руководству и компании; зона ответственности у сотрудников широкая, они достаточно организованны и самостоятельны, их не приходится тратить время на излишний контроль.

Использованные источники:

1. Климова Н.Г., Климова А.В. Личностные особенности руководителей и их управленческие умения// Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования, № 5 (23), 2017 – с 1-2.
[Электронный ресурс]. URL: Личностные особенности руководителей и их управленческие умения (cyberleninka.ru), (дата посещения 14.07.2023);
2. Межгосударственный клуб директоров проетных организаций, Консультационный центр «ЦНИОпроект-ИНВЕСТ» // Справочник проектировщика Выпуск 1, Типовые должностные инструкции работников проектной организации – Москва, 1996. Ссылка Справочник проектировщика. Типовые должностные инструкции работников проектной организации. Выпуск 1 / (stroyinf.ru), (дата посещения 14.07.2023).