

УДК 316.472.3

ЗНАЧЕНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Баянов А.И.,

студент,

ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет»,

Казань, Россия

Пушкарев О.Н.,

к.т.н., доцент,

ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет»,

Казань, Россия

Аннотация: Статья посвящена проблеме выбора руководителя для успешного развития организации. Данный вопрос является актуальным, так как современные компании требуют основательного подхода к вопросу руководства и подбора персонала в целом. В данной статье рассматриваются личностные качества, которые помогают руководителю налаживать контакт с подчиненными и эффективно управлять работой организации, а также описана классификация власти по характеру управления. Авторами было выявлено, что будущий лидер должен обладать такими основными качествами, как стратегическое мышление, умение работы в команде и коммуникабельность. На основе проделанной авторами работы можно сделать вывод о том, что проблема выбора руководящего персонала является одним из главных методов, применяемых для увеличения эффективности и продуктивности сотрудников компании.

Ключевые слова: лидер, лидерские качества, руководитель организации, проблемы управления, выбор руководителя.

VALUE OF LEADER QUALITIES FOR THE HEAD OF ORGANIZATION

Bayanov A.I.,

student,

Kazan State Power Engineering University,

Kazan, Russia

Pushkarev O.N.,

associate Professor,

Kazan State Power Engineering University,

Kazan, Russia

Annotation: The article is devoted to the problem of choosing a leader for the successful development of the organization. This issue is relevant, as modern companies require a thorough approach to the issue of leadership and staff selection in general. This article discusses personal qualities that help the leader to establish contact with subordinates and effectively manage the work of the organization, and also describes the classification of power by the nature of management. The authors revealed that the future leader should possess such basic qualities as strategic thinking, teamwork and sociability. Based on the work done by the authors, it can be concluded that the problem of choosing management personnel is one of the main methods used to increase the efficiency and productivity of company employees.

Keywords: leader, leadership qualities, head of organization, management problems, choice of leader.

Любая организация функционирует благодаря компетентному руководству, которое должно быть целеустремленным и заинтересовано в достижении поставленных целей. Этот процесс реализуется благодаря существующей в организации системе управления, располагающей реально действующими руководителями, личностные характеристики и методы работы которых обуславливают не только качество управления, но и эффективность функционирования организации в целом.

Современный руководитель представляет собой ответственное лицо, которое планирует и контролирует всю деятельность подчиненных. Эффективную управленческую деятельность руководителя определяет наличие у него определённого набора качеств, его психологическим потенциалом. Все управленческие и иные действия руководителя должны быть основаны на хорошем знании своих работников, умении в нужный момент помочь, поставив себя на их место, способности к анализу информации, определять все последствия своих действий.

Хороший руководитель должен обладать такими психологическими качествами, как беспристрастность, способность принимать и осваивать новое, решительность, уверенность в своих решениях, стрессоустойчивость, компетентность, коммуникабельность оригинальность мышления. В целом основные требования к набору личностных качеств руководителя можно разбить на два блока:

- Во-первых, необходимо выделить качества, которые отражают функциональные и ролевые требования к руководителю, направленные на продуктивное исполнение им своих должностных обязательств. Это такие качества, как компетентность, умение руководить и др.

- Во-вторых, это коммуникативные и деловые качества руководителя (знание своих подчиненных, умение работать в команде, психологическая совместимость с коллегами и т. д.).

Здесь следует заметить, что коммуникативные способности руководителя рассматривается как способность человека усваивать полученную информацию, оценивать собеседника или слушателей и расположить их на благоприятные взаимоотношения.

Наличие у руководителя указанных качеств и свойств характера во многом является залогом его успешной профессиональной деятельности. При этом под успешной деятельностью нами понимается такая деятельность, результаты которой соответствуют первоначально поставленным целям деятельности.

Лидеры бывают нескольких типов по имеющейся у них власти: формальный руководитель, формальный и неформальный лидер. У формального лидера больше шансов на успешное управление так, как он имеет набор официальных полномочий, которые являются рычагами влияния на работников. При формировании имиджа лидера возникают два различных мнения: одно из них отрицает влияние лидера на продуктивную организацию работы, а другое ведёт к обожествлению лидера, его возможностей.

Также лидеры отличаются по методам и стилю управления подчиненными (таблица 1).

Таблица 1 – Типы власти лидеров

Стиль управления	Авторитарный	Демократический	Либеральный
Природа стиля	<ul style="list-style-type: none"> - Вся власть и ответственность сосредоточена у одного человека - лидера - Единоличный выбор целей и средств их достижения - Коммуникация происходит от лидера к подчиненным 	<ul style="list-style-type: none"> - Распределение полномочий с удержанием ключевых позиций у лидера - Принятие решений разделено по уровням на основе участия - Коммуникация происходит от лидера к подчиненным, также есть обратная связь 	<ul style="list-style-type: none"> - Лидер снимает с себя всю ответственность и отрывается в пользу коллективного управления - Группе предоставлена возможность самоуправления в нужном режиме - Коммуникация происходит в основном «по горизонтали»
Сильные стороны	Внимание срочности и порядку среди подчиненных, предсказуемый результат	Увеличение силы личных обязательств по исполнению работ через участие в управлении	Возможность новых начинаний без вмешательства единоличного мнения, увеличение инициативности
Слабые стороны	Сдерживание индивидуальной инициативы	Требуется больше количество времени на принятие решения из-за противоречий внутри группы	Команда может потерять направление движения, тем самым уменьшив скорость без вмешательства лидера

Эффективное введение изменений напрямую зависит от работы формального лидера по формированию чувства ответственности у всех работников всех категорий и должностей за итоговый результат общего труда. Подход подчиненных к своим обязанностям непосредственно связан с проявлением доверия к их компетентности в том или ином вопросе, с обеспечением их соответствующими полномочиями и свободами.

Проблемы выбора лидера являются основополагающими в вопросе достижения эффективности работы всей компании. С одной стороны, лидер рассматривается как человек с определённым характером, который позволяет

успешно влиять или воздействовать на других в целях достижения поставленной задачи. С другой стороны, становление лидера – это процесс преимущественно психологического воздействия на людей для получения требуемых результатов. Лидерство – это взаимодействие руководителя с подчиненным, основанный на наиболее эффективно скомпонованных рычагах управления и направленный на побуждение работников к добросовестному выполнению своих обязанностей и достижению общих целей.

Лидер выполняет множество социальных ролей, каждая из которых требует владения конкретными навыками и знаниями. Основные проблемы, которые находятся в компетенции лидера, это: построение продуктивных взаимоотношений между членами организации; формирование команд и развитие дружеских отношений внутри нее; своевременная реакция на изменение условий, влияющих на работу подчиненных, и управление изменениями. Показателем продуктивного управления руководителя является оптимальный расход ресурсов для решения проблем и способность компании противостоять постоянно меняющимся условиям рынка.

Итак, профессиональную деятельность руководителя можно характеризовать как весьма сложную, эмоционально насыщенную и ответственную работу. К личности руководителя, его профессионально важным качествам, уровню образованности предъявляются довольно высокие требования. В свете вышеизложенного очевидно, что, принимая решение о назначении руководителя, следует, используя различные психологические методы, выявить, обладает ли он необходимыми личностными качествами для успешного выполнения данной работы.

Библиографический список:

1. Воробьева М.В. Лидерство в организации // Научно-практический электронный журнал «Аллея науки».- 2018. - №6(22). – с.116. - URL: https://alley-science.ru/domains_data/files/June_journal/3%20tom%20Iyun.pdf
2. Зурабов А.С. Власть и лидерство в организации // Материалы VI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». - 2014. - URL: <https://scienceforum.ru/2014/article/2014006054> (Дата обращения 8.01.2020)
3. Гусева Н.И. Лидерство как ключевой фактор оптимизации экономического поведения мультикультурной команды // Journal of new economy. - 2006. - №1 (13). - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/liderstvo-kak-klyuchevoy-faktor-optimizatsii-ekonomicheskogo-povedeniya-multikulturnoy-komandy> (дата обращения: 11.01.2020).
4. Иванова С. В. Психологические особенности личности руководителя в правоохранительных органах // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2019. - №4-1. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-lichnosti-rukovoditelya-v-pravoohranitelnyh-organah> (Дата обращения 25.12.2019)
5. Столяренко А.М. Личность руководителя правоохранительного органа // Прикладная юридическая психология. М., 2001. URL: http://yurpsy.com/files/ucheb/stol/5_3.htm (Дата обращения 10.01.2020)

Оригинальность 87%