

Касаткина Ирина Ивановна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

Влияние деловых и личностных качеств руководителей на социальную напряженность в трудовом коллективе

Аннотация. В статье рассматривается выбор критериев, обуславливающих влияние деловых и личностных качеств руководителей на социальную напряжённость в трудовом коллективе.

Ключевые слова: руководитель, социальная напряженность, трудовой коллектив, стиль руководства.

В настоящее время проблема изучения качеств руководителя вызывает не только научный, но и практический интерес. С целью оценки профессионально важных качеств руководителей используются разные методы, в частности экзамен, экспертные оценки, психологическое тестирование, инструментальные измерения. На практике, с целью выявления индивидуально-психологические и личностные особенности претендента, наиболее часто применяется психологическое тестирование.

Межличностное взаимодействие начальника с подчиненными, взаимосвязь его личностных и профессиональных качеств и социальная напряженность в коллективе в настоящее время является активно изучающимся феноменом, как в психологии, так и в менеджменте. Энергичный, эффективный и ответственный коллектив является мощным рычагом управления руководителя. Поэтому большое значение имеет изучение психологического климата в трудовом коллективе. Аналогично тому, как индивидуальная психика влияет на деятельность и поведение личности, так и групповые психические явления преломляются в действиях коллектива и отдельных личностей.

Коллективное достижение организационных целей приводит к получению запланированных результатов деятельности, к обеспечению эффективности предприятия. Осмысление работником оснований и закономерностей своего поведения может радикально изменить его отношение не только к производственному процессу на предприятии, но и к коллегам по работе [4, с. 17].

К современным руководителям относятся лица, имеющие индивидуальный подход к работникам, поддерживающие в них дух предпринимательства и творчества. Подобные руководители могут успешно решать основные проблемы человеческих отношений, им присуще умение реагировать на непредсказуемые реакции подчиненных, четко формулировать требования к сотрудникам. Талантливый руководитель всегда выступает примером для подражания среди своих подчиненных, коллег, начальства. По этим причинам психологи и социологи уделяют особое внимание профессиональным и личностным качествам руководителя. Для создания авторитета руководителю требуется время, большой труд, всестороннее самосовершенствование, постоянный анализ взаимоотношений с сотрудниками, анализ своей деятельности и поведения. Авторитет руководителя как явление социально-психологическое имеет социальную объективную сторону и субъективную психологическую сторону, которая усиливает, укрепляет, а иногда и ослабляет или сводит авторитет на нет.

Проводилось множество попыток сформулировать как функции руководства в организации, так и присущие руководителю черты личности. Эффективность деятельности организации во многом зависит от интеллектуального капитала, в частности, от квалификации руководящих кадров, уровня их компетентности, умения предвидеть будущую обстановку на рынке, вовремя принимать необходимые решения и обеспечивать их практическую реализацию, умело управлять персоналом. Влияние личности руководителя на морально-психологический климат в коллективе сопряжено с необходимостью совершенствования, повышения эффективности предприятий,

а также требует изучения психологии управления и социально-психологических отношений на практике с целью наиболее эффективного использования кадров.

На современном этапе проводимых исследований психологов было установлено, что эффективность управления зависит и еще от интегральной характеристики возможностей руководителя. Больше ценится не тот человек, который обладает тем или иными качествами, а тот, у кого есть общая способность управленческой деятельности. В практической деятельности руководителя должен учитываться национальный менталитет. Так японская и американская модели менеджмента имеют значительные различия. Американская модель направлена на отдельную личность, в ней преобладают единоличные решения, личная ответственность, индивидуальный контроль директора, оплата по результатам труда каждого работника. В японской же модели мы видим коллективные мотивации: решения принимаются всеми сотрудниками; ответственность и контроль тоже коллективные, управление направлено на группы работников, оценка дается по общему результату, оплата производится по показателям работы целого отдела (учитывается стаж работы). У американцев управление формальное и такова же система контроля, у японцев же – гибкая структура управления, контроль неформален [2, с. 152].

Профессионализм и инициатива – главные качества директора в американской модели, а деловая карьера зависит от личного достижения человека. В Японии основные качества руководителя – способность осуществлять координацию процессов и контроль за ними, а для успешной карьеры нужны стаж работы в данной компании и ее эффективность. В Америке готовят узкоспециализированных руководителей, отношения между директором и рабочими, в основном, формальные; характерен найм на работу на короткое время. Японская модель отличается подготовкой руководителей-универсалов; отношения между начальником и подчиненными дружеские, характерны долгосрочные контракты, а также практика «пожизненного» найма на работу [1, с. 73].

Модель менеджмента, которая создается в Казахстане, дает эффект только при условии учета менталитета казахского народа и его традиций (добросовестный и честный труд, взаимопомощь). Отсюда следует, что характер и содержание труда руководителя имеет как общие черты, так и различные, национальные особенности, обусловленные менталитетом каждого народа.

Необходимо отметить, что качества руководителя, влияющих на социальную напряженность, зависят от делового стиля и способностей руководителя. Его неумение или нежелание правильно распределить ресурсы, установить приоритетность решаемых проблем, вовремя и в полном объеме информировать подчиненных, а также найти индивидуальный подход к каждому работнику, чтобы он воспринял цель организации как свою, расставить кадры в соответствии с их возможностями вызывает сопротивление коллектива и сбои в работе. Роль производственного командира возрастает тогда, когда общество «поднято на дыбы» и государство не в состоянии контролировать положение дел внутри организаций. Авторитетный руководитель, способный контролировать ситуацию, брать на себя полную ответственность, разбирающийся в человеческой психологии, может помочь подчиненным избавиться от негативного влияния внешней среды, сосредоточиться на производственных заданиях. Тем самым гарантируется нормальный градус социальной напряженности в трудовом коллективе [1, с. 102].

На практике целесообразно использовать гибкую систему руководства применительно к различным группам в коллективе. Наилучших результатов добиваются те руководители, которые главную функцию управления видят в конструировании трудового коллектива, а основными элементами этой технологии такие действия, как: кадровая политика, обеспечение роста квалификации и социальной мобильности сотрудников, мотивация работников и их стимулирование, развитие коммуникаций и обратной связи, управление конфликтами

Формированию нужных качеств могут способствовать социально-психологические тренинги, иные специальные формы обучения. Однако главное состоит в том, чтобы у руководителя было желание самосовершенствоваться и он понимал, что необходимо ежедневно «строить», создавать свою личность.

Поднимая вопрос о достоверности итоговой информации при оценке руководителей и специалистов, следует отметить:

- ни один из применяемых видов оценки не может дать высокой достоверности, поэтому и предлагается оценочный комплекс, в котором отдельные виды оценок дополняют друг друга;
- оценить всю совокупность качеств человека практически невозможно и не нужно;
- достоверной и полной будет та информация, в которой есть ответы на вопросы: какие имеются возможности у работника и в какой мере они реализовались, какие не реализовались и почему, а также при каких условиях в будущем они могут реализоваться [3, с. 10].

Таким образом, эффективное управление и развитие любого предприятия во многом определяются личностными и профессиональными качествами самого руководителя предприятия, т.к. современный руководитель должен иметь и уметь эффективно распоряжаться своими ресурсами, информацией, временем, имеющимися в его распоряжении людьми, финансами, материалами, т.е. достигать высоких результатов, постоянно повышая конкурентоспособность руководимой им организацией, сохраняя при этом благоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе.

Литература

1. Джумабаев С.И. Личность руководителя организации. Алматы: Кайнар, 2013.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. М.: Инфра-М, 2013.

3. Рак Н.Г. Методика комплексной оценки кадров управления // Управление персоналом. 2014. № 10.

4. Толыбаев Д.С. Социально-психологический климат трудового коллектива // Деловой Мир. 2014. № 6.

© Бюллетень магистранта 2014 год № 6