

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Экперова И.К.

*Экперова Ирина Константиновна – воспитатель,
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 103 первой квалификационной категории, г. Дзержинск*

Аннотация: любая организация не может существовать без руководителя, и существуют психологические особенности его деятельности.

Ключевые слова: руководитель, личностные качества, техника руководства.

Руководителю отводится главная роль в управленческой деятельности. «Руководитель — лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации деятельности. Руководитель несет юридическую ответственность за функционирование группы (коллектива) перед назначившей (избравшей, утвердившей) его инстанцией и располагает строго определенными возможностями санкционирования — наказания и поощрения подчиненных в целях воздействия на их производственную (научную, творческую и пр.) активность» [3]. Со сложившейся обстановкой в стране появилась необходимость в таких руководителях, которые разбираются в основах рыночной экономики, ориентируются в финансовых, юридических, психологических вопросах, особенно во взаимоотношениях с персоналом.

Сегодня руководитель – это новый тип, основной задачей которого является эффективная организация работы персонала. Он должен уметь не только налаживать коммуникации, координировать работу подчиненных, но и совмещать ряд полномочий, предоставлять право отстаивать собственное мнение, сохраняя за собой функции контроля.

Вся деятельность руководителя заключена в работе с людьми, на это уходит основная часть его рабочего времени. Организуя работу в коллективе, он должен постоянно выполнять функции мотивирования, информирования, координирования. В этом смысле руководитель – современный практический психолог. Следовательно, успешность выполнения руководителем всей совокупности профессиональных функций зависит от его психологической подготовки.

В работе с людьми руководитель должен учитывать психические компоненты трудовой деятельности, понимать, какие факторы эффективно влияют на социально-психический климат в коллективе, реагировать определенным образом на слова и поступки окружающих.

Все отличительные особенности деятельности руководителя предъявляют определенные требования к его личностным качествам. Так, он должен быть стрессоустойчивым, поскольку в процессе деятельности нередко находится в нервном напряжении, обладать развитой воле, то есть способностью к саморегуляции, без чего невозможна выработка управленческого стиля, который позволяет минимизировать возможность возникновения конфликтных ситуаций. Он обязан быстро и успешно разрешать психологические коллизии в коллективе.

В целом руководитель выполняет следующие функции:

1. Разработка и анализ системы целей организации и отдельных ее подразделений, состояние внешней среды, резервы. Формируя стратегические цели, задачи, направленные на достижение нужной цели.

2. Распределение. То есть рациональное распределение работы среди сотрудников и подразделений организации, формируя организационную структуру. На данном уровне цели реализуются путем решения конкретных задач, структуры, технологии, кадров, организационной культуры. Создание организационной структуры, цель которой оптимизация структуры внешней среды для успешного решения технических задач и есть распределение задач между подразделениями и персоналом. Таким образом формируется определенная техника руководства.

3. Обеспечение создание эффективной системы контроля. Руководитель осуществляет личный контроль на уровне подразделений в строго соответствии с организационной структурой процесса: при распределении задач и ответственности устанавливаются четкие стандарты действий сотрудников. По мнению Ю.А. Конаржевского «Определение степени соответствия полученных и требуемых результатов – основное содержание контроля» [2]. Число контролируемых показателей и периодичность контроля определяются задачей минимизации затрат времени и средств при сохранении заданного качества выполняемых работ. В силу этого контроль должен вестись по минимальному числу показателей и через возможно большие интервалы времени.

Контроль основан на стандартах, которые четко разграничивают требуемые и нежелательные (или допустимые) действия и результаты. В этой связи возникает необходимость в обоснованном реагировании на соответствие или несоответствие стандарту. Очень важно, чтобы система контроля находила продолжение в системе поощрения и наказаний – системе стимулирования сотрудников в

зависимости от достигнутых результатов. Руководитель формирует различные структуры с целью выполнения его собственных функций.

Деятельность руководителя имеет в своей основе совокупность принятых в организации техник. Это – методы планирования, контроля, отслеживания процесса, различные графики и так далее. Поэтому функции руководителя можно свести в единую группу структурных компонентов деятельности, таких как: дело, логика, расчет, применение техник управления.

Как отмечал Р. Акофф, что вместе с тем в деятельности руководителя ряд компонентов обусловлен не спецификой организации, а ситуацией. Речь идет, о концептуальной работе руководителя и о коммуникации в работе с персоналом.

Концептуальная работа как определение целей и задач организации или подразделения в большей степени направлена на переосмысление ситуации, чем на сохранение организационного порядка. Сформулированные руководителем задачи как итог концептуальной работы нужно довести через персонал до решения. Исходя из этого, концептуальная работа неразрывно связана со взаимодействием с персоналом, которое направлено на побуждение персонала к поддержанию необходимого уровня удовлетворенности трудом (мотивация, самореализации в деятельности) и обусловлено в большей степени особенностями восприятия ситуации сотрудниками» [1].

Таким образом, концептуальная работа и коммуникация являются интерактивными компонентами деятельности руководителя. Тщательная организация деятельности руководителя при разнообразии функций, структурных и интерактивных компонентов требует от него поддержания высокого уровня в работе, так как ему приходится включаться в решение многих задач, выполняемых равномерно и разными сотрудниками.

Важное значение для успешной деятельности организации или подразделения приобретают также планирование руководителем своего рабочего времени, определение последовательности решения задач, рациональное распределение усилий.

Список литературы

1. *Акофф Р.* Акофф о менеджменте / Р. Акофф; пер. с англ. Ю. Канского; под ред. Л.А. Волковой. СПб.: Питер, 2002. С. 47. (Теория и практика менеджмента).
2. *Конаржевский Ю.А.* Внутришкольный менеджмент. М.: Новая школа, 1993.
3. *Социальная психология. Словарь* / Под. ред. М.Ю. Кондратьева. Ред.-сост. Л.А. Карпенко. Под общ. ред. А.В. Петровского. М.: ПЕРСЭ, 2006. 176 с.