**УДК**

**Ю.С.Андронович**

**Личностные качества руководителя как фактор карьерного роста на предприятии**

Для успешного осуществления руководящей работы большое значение имеет уровень сформированности самой личности, так как именно он определяет уровень развития личностных качеств, необходимых руководителю. Рассмотрим в связи с этим сущности работы руководителя и необходимые для ее осуществления личностные качества[5]. В работе руководителя есть ряд функций управления. Основными функциями в управлении выступают: целеполагание, выявление возможностей организации (или отдельного ее подразделения, участка, отдела), прогнозирование результатов деятельности, планирование, коммуникация и координация деятельности, контроли и оценка результатов, принятие управленческих решений, наблюдение за тенденциями развития[1].

Данные функции в большей или меньшей степени реализуются руководителем любого ранга, поэтому кратко охарактеризуем их сущность.

Функция целепологания заключается в постановке одной или нескольких целей, предположении конечного результата, к которому стремится руководитель через управленческую деятельность. Высокая результативность и эффективность работы организации, участка, отдела, подразделения является главной целью управления и подразумевает реализацию более узких целей: научных, экономических, производственно-коммерческих и социальных. Для успешной реализации данной управленческой функции руководителю необходимы такие личностные качества как высокий уровень информированности, оперативность, ответственность и уверенность.

Функция выявления возможностей вверенного руководителю участка тесным образом связана с функцией целеполагания. Сущность её (выявления возможностей предоставленного руководителю участка) заключается в установлении баланса между возможностями и управленческими целями. В противном случае реализации целевых установок управления может привести к развалу организации, подразделения, участка, отдела. Данная функция требует от руководителя таких личностных качества как точность и внимательность, и коммуникабельность.

Функция прогнозирования, осуществляемая руководителем, заключается в научно обоснованном предвидении возможных направлений будущего развития и результатов этого развития. Руководителю, в осуществлении данной функции, необходимо обладать такими качествами как самостоятельность и ответственность.

Функция коммуникации и координации – это функция обмена информацией между руководителем и подчиненными, а также корректировки деятельности с опорой на обратную связь. Данная функция требует от руководителя высокого уровня развития такого личностного качества как общительность, коммуникабельность, а также требует тактичности, мобильности, принципиальности.

Функция планирования, заключается в составлении краткосрочных и долгосрочных планов усовершенствования, требует от руководителя внимательности, точности, четкости в работе.

Функция контроля и оценки результатов сводится к «систематическому отслеживанию хода выполнения поставленных задач с одновременной корректировкой работы». Сам процесс контроля заключается в постановке стандартов, измерении фактически достигнутых результатов и проведении корректировок в том случае, если достигнутые результаты существенно отличаются от установленных стандартов[4]. Ввиду этого среди личностных качеств, необходимых руководителю для осуществления данной функции можно выделить требовательность, принципиальности, тактичность.

Функции принятия управленческих решений заключается в сознательном выборе среди имеющихся вариантом или альтернатив дальнейшего развития. Поэтому, основными личностными качествами, которые нужны здесь руководителю, являются ответственности и корректность.

Функция наблюдения за тенденциями развития заключается в сборе материалов необходимых для реализации всего управленческого цикла, состоящего из выше перечислены функций. В данной функции руководителю требуется иметь наличие личностных качеств как объективность, точность, принципиальности, коммуникабельность и тактичность, так как информация о тенденциях развития организации, отдела, подразделения, участка собирается им не в одиночку, а при помощи других сотрудников.

Исходя из рассмотренных основных управленческих функций, нами были выделены следующие личностных качества, необходимые руководителю для осуществления работы по администрированию: ответственности, уверенность в себе, коммуникабельность, тактичность, мобильность, объективность, корректность, оперативность и четкость в работе. Руководителю для осуществления управленческой работы необходим высокий уровень профессиональной компетенции, а именно глубокие знания, умения и навыки в той отрасли, в которой он занимает управленческой деятельностью[1].

Руководитель помимо рассмотренных нами определенных управленческих функций, выполняется еще и ряд неформальных ролей, специфических для данной должности. Американский исследователь Г. Минцберг выделяется 2 основных типа неформальных ролей, выполняемых руководителем в коллективе:

1) межличностные( лидер и связующее звено);

2) информационные( приемник и распространитель информации, представитель);

3) роли по принятию решений (контролер и предприниматель).

Рассмотрим сущность каждой неформальной роли и те, требования которые она предъявляет к личностным качествам руководителя. Лидерство - одна из основных межличностных ролей руководителя. Феномен лидерства заключается в том, что оно возникает и функционирует в системе неформальных отношений людей и выражается во влиянии, оказываемом один из них на остальных членов группы, коллектива[6]. Формы данного влияния очень разнообразны и затрагивают поведенческую сферу, мотивации последователей, личностные установки. Конечной целью лидерства является ориентация людей на решение стоящих перед группой или коллективом задач. Важнейшим качеством, необходимым для успешной реализации руководителем межличностной роли лидера, является качества, позволяющие завоевать симпатии окружающих: уверенность в себе, коммуникабельность, ответственность, корректность. Роль связующего звена заключается в неформальном обеспечении информацией окружающих для реализации внутренних и внешних контактов. Примером может послужить ситуация разрешения конфликта между сотрудниками, когда руководитель прибегает к неформальному предоставлению информации конфликтующим сторонам. Для успешного осуществления данной межличностной роли руководителю необходимы такие качества , как коммуникабельность и стрессоустойчивость[3].

Нами были рассмотрены научные основы развития личности руководителя и формирования его карьеры. Данные качества формируются на базе таких компонентов личности, как индивидуальности , интересы, направленность, потребности, убеждения, самооценка, уровень притязаний, которые являются предпосылкой карьерного роста руководителя. Уровень сформированности каждого компонента, в структуре личности, имеет важное значение для успешного осуществления руководящей работы. Это и есть баланс, который обеспечивается путем выполнения менеджером определенных функций. Каждая функция представляет собой серию взаимосвязанных действий или задач. Успешное выполнение каждой последующей новой задачи возможно только при успешном завершении предшествующих задач. Только выполнение всех задач может привести к эффективному управлению рабочим процессом и людьми.

В заключении хотелось бы отметить, сбалансированности цикла управленческих умений, напрямую влияет на эффективности управления рабочим процессом и людьми.

**Список литературы**

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента./В.Р.Веснин. —М. —1999.

2.Егоршин А.П. Управление персоналом./ А.П. Егоршин. – Новгород.

— 2001.

3. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации./А.Я. Кибанова. – М. —2001.

4. Петровский А.В. Личности. Деятельности. Коллектив./А.В.Петровский. —М. — 1999.

5. Чикер, В.А. Психологическая диагностика организации и персонала./ В.А.Чикер. —СПб.: 2003.

**Резюме**

В данной статье рассматривается управленческая роль руководителя предприятия. Авторы, в своих статьях и исследованиях, приводят своё разделение и сущность, и качества роли руководителей. Обозначены функции работы руководителя и действия по их реализации.

Ключевые слова: руководитель, предприятие, роль руководителя в организации, управленческие функции руководителя.

**Summary**

This article discusses the managerial role of the head of the enterprise. The authors, in their articles and studies, cite their division and the essence and qualities of the role of managers. The functions of the manager's work and actions for their implementation are outlined.

Key words: manager, enterprise, the role of the head in the organization, managerial functions of the head.

**Сведения об авторе**: Андронович Юлия Сергеевна, 3 курс, Социология, Гродненский Государственный университет имени Янки Купалы.

**Сведения о научном руководителе:** Аветян Наринэ Сумбатовна, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и специальных социологических дисциплин.