

Егорова Наталья Анатольевна

студентка

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

РУКОВОДСТВО КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ НЕФТЕГАЗОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ))

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены функции управления, анализируется, какими качествами должен обладать руководитель. Даны рекомендации по совершенствованию руководства как функции управления.*

***Ключевые слова:** управление, руководитель, производительность труда, Республика Саха (Якутия).*

Мы провели исследование по теме «Руководство как функция управления» в нескольких отделах (подразделениях) одной из нефтегазовых предприятий РС(Я): производственно-технический отдел, механизированная колонна и бухгалтерия. В анкетировании всего участвовало 25 работников. Из них 3 женского пола и 22 мужского. Возраст от 25 до 54 лет. Все они занимают разные должности, например, от главного инженера до водителя. Всего вопросов было 10.

Руководство как функция управления – это целенаправленный процесс воздействия на коллективы (подчиненных) для выполнения конкретных определенных задач [1, с. 185].

Под руководством понимается организационная функция менеджмента, заключающаяся в управлении людьми, обеспечивающими эффективность предприятия или его подразделений в целом [2, с. 206].

На первый вопрос «Знание специфики работы менеджера» 18 человек ответили, что высокое, 4 сотрудника ответили – среднее и 2 – низкое. Это означает, что менеджер Управления знает свои обязанности, отлично владеет своей профессией.

На 2 вопрос: «Способность принимать решения» 15 ответили, что высокое, 10 человека ответили, что среднее. Это означает, что руководитель в этой организации практически принимает решения самостоятельно и достаточно хорошо, но обращается к подчиненным за помощью в трудных ситуациях или в ситуациях, где требуется коллективное решение.

На 3 вопрос: «Способность брать на себя ответственность» 20 сотрудников ответили, что высокая, 5 сотрудников – средняя. Также это показывает профессиональные качества руководителя. Он должен обладать такими качествами.

На 4 вопрос: «Способность делегировать полномочия» тоже 19 человек ответили, что высокая способность, 3 человека – средняя и 3 – низкая. Это означает, что он умеет профессионально делегировать полномочия, но, кажется, затрудняется в какой-либо ситуации.

На 5 вопрос: «Особенности мотивационной сферы» половина ответили, что высокие, и половина – средние. Это, по моему мнению, лучшее профессиональное качество. Потому что руководитель должен мотивировать себя, своих подчиненных, только тогда компания или организация достигнет наилучших результатов.

На 7 вопрос: «Ориентация на сотрудничество» тоже все ответили, что есть. Это показывает, что руководитель активно стремится на сотрудничество. Также показывает его хорошие профессиональные качества, как лидера.

На 8 вопрос: «Способность к анализу» 14 сотрудников считают, что она высокая и 9 ответили, что средняя. В принципе это нормально. Руководитель должен уметь анализировать любые ситуации.

На 9 вопрос: «Навыки планирования и контроля» 21 человек ответили, что они развитые, 4 ответили, что они есть, но слаборазвиты. Это тоже, в принципе, хороший показатель. Потому что их руководитель имеет навыки планирования и контроля и работает над этим.

На 10 вопрос: «Отношение к подчиненным, коллегам» 9 человек ответили, что оно ровное, а 16 – справедливое. Руководители должны быть в контакте со своими работниками и должны относиться ко всем равно.

Данная организация имеет свои минусы и плюсы, преимущества и недостатки. Но как менеджеры по персоналу, так и руководители в каждой организации должны иметь равные качества и требования.

Таким образом, можно сделать вывод, что их руководитель ориентирован на достижение результата, он способен брать на себя ответственность, умеет мотивировать персонал и т. д. Анкетирование показывает, что у него профессиональные качества развиты отлично, умеет работать с людьми, и знает свои должностные полномочия.

По результатам исследования могут быть приведены следующие рекомендации:

1. Установление ясных, четких целей деятельности организации, доведение данных целей до сотрудников.

2. Верное перепоручение – отличный стимул для мотивации всех причастных лиц, тогда как плохо выполненное делегирование повлечет значительное ее снижение.

3. С целью улучшения позиций руководителя в конфликтной ситуации необходимо:

- 1) научиться в ходе конфликта признавать своего оппонента;
- 2) выслушать до конца не перебивая;
- 3) выяснить отношение другого к конфликту и как он чувствует себя при этом;
- 4) четко сформулировать предмет обсуждения.

4. С целью совершенствования мотивации в организации необходимо расширить использование нематериальных стимулов (уважение и признательность, необычный статус, разработка и реализация программ наставничества, инструктажа на предприятии).

Список литературы

1. Захарова Л.Н. Психология управления. – М.: Инфра-М, 2009. – С. 246.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. пособие. – М.: Инфра-М, 2014. – С. 301.

З. Константинова К.А. Анализ трудовых показателей (на примере ОАО «Сахатранснефтегаз») / К.А. Константинова, У.С. Борисова // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2014. – №1 (1). – С. 354–355.