

Чумпурова Ирина Григорьевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ИМИДЖ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрена роль имиджа руководителя в корпоративной культуре. Обоснована актуальность исследуемой темы. Обобщены результаты исследования персонала ОАО «Саханефтегазсбыт» в г. Якутск. Предложены практические рекомендации по совершенствованию имиджа руководителя организации.*

***Ключевые слова:** имидж, руководитель, корпоративная культура.*

Актуальность этой темы в том, что бурное развитие таких сфер социальной практики, как реклама, менеджмент требуют научного обоснования природы, закономерностей формирования и функционирования имиджа. В связи с чем актуализируется и имидж руководителя как фактор, оказывающий влияние на сознание и поведение как отдельных индивидов, так и больших социальных групп. Рыночные отношения в данный момент времени влияют на все сферы жизни общества. Увеличивается число фирм, требующих большого штаба руководителей, способных принимать грамотные, рациональные решения, умеющих работать с большими массами людей и быть свободными в своих поступках. Поэтому от управляющих требуется высокий профессионализм и компетентность.

Руководитель – это лицо, которое официально управляет коллективом, организацией и контролирует, регулирует деятельность самого коллектива, это и субъект, который несет юридическую, правовую ответственность за функционирование, деятельность коллектива.

Мы провели исследование, где объектов служит персонал ОАО «Саханефтегазсбыт» в г. Якутск. Цель исследования состоит в разработке практических рекомендаций по совершенствованию имиджа руководителя организации.

Открытое акционерное общество «Саханефтегазсбыт» (в дальнейшем именуемое «Общество») создано на основании Постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30.08.2000 года №455.

Целью создания Общества является обеспечение потребителей нефтепродуктами и услугами, связанными с нефтепродуктообеспечением, а также получение прибыли.

В организации работает 1857 сотрудников. В нашем анкетном опросе приняло участие 26 сотрудников ОАО «Саханефтегазсбыт».

В ходе опроса мы выяснили *отделы*, в которых они работают:

- отдел товарно-коммерческого управления – 8;
- отдел ресурсов и поставок – 6;
- отдел маркетинга и завоза – 7;
- отдел розничных продаж, пластиковых карт и услуг – 6.

Эти отделы находятся под руководством заместителя генерального директора по товарной работе. Из них 19 (73%) женщин и 7 (27%) мужчин (рис. 1).

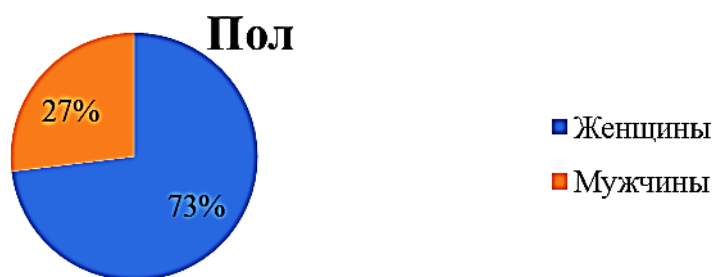


Рис. 1

Возраст от 20–30 лет – 4 человека, от 30–40 лет – 7 человек, от 40–50 лет – 10 человек и от 50 – 5 человек. Средний возраст составляет 40 лет. У всех имеется высшее образование. У 2 специалистов стаж работы в данной организации составляет до 1 года, от 1 года до 5 лет – 8 человек, от 5–10 лет – 10 человек, от 10 лет. Средний стаж работы в данной организации составляет 8,5 года.

В нашем анкетировании было задано 11 вопросов. Каждый вопрос оценивался по 10-ти балльной шкале.

При операционализации понятия «имидж руководителя» нами было установлено, что имидж руководителя складывается из разнообразных компонентов. Среди них можно выделить три основных: внешность, стиль поведения, стиль руководства. При составлении анкеты были учтены все вышеперечисленные элементы имиджа руководителя.

В ходе исследования было выяснено, что в понятие «имидж руководителя» большинство сотрудников банков вкладывают профессиональные качества (44%), благоприятное впечатление в целом (31%), узнаваемость (12,5%), внешний вид (12,5%).

62,5% опрошенных «рядовых сотрудников» отметили, что на их отношение к человеку влияет то, как он одет, остальные 37,5% придерживаются противоположного мнения. При этом внешность своего руководителя оценивают положительно, подчеркивая, что их руководители предпочитают строгий, деловой современный стиль в одежде на работе и «свободный в жизни», сами руководители также отметили, что придерживаются строгого стиля одежды, соблюдают дресс-код.

Немаловажным при изучении имиджа руководителя является изучение визуальных контактов с руководителем, взаимодействие руководителя и сотрудников. С целью выяснения данной информации вопрос «Как часто вы видите вашего руководителя?» 75% сотрудников ответили, что видят своего руководителя каждый день, 19% – 1–2 раза в неделю, 6% – несколько раз в месяц.

Более половины респондентов (69%) признались, что для них важно или отчасти важно предыдущее место работы руководителя. Тот факт, что подчиненным не все равно какую должность занимал ранее их руководитель, может свидетельствовать об интересе к его профессиональной карьере.

На вопрос «Какими личными качествами обладает Ваш руководитель?» были такие ответы, как стрессоустойчивость, справедливость, ответственность, доброта, целеустремленность, лидерские качества, тактичность и т. д. В целом,

были названы только положительные личные качества, лишь один респондент выделил «самолюбие» у своего руководителя. Среди профессиональных качеств руководителей респонденты выделили пунктуальность, компетентность, дипломатичность, стремление к новому, индивидуальный подход к каждому, внимание к коллективу, знание своего дела.

Профессиональную компетентность своих руководителей сотрудники оценили очень высоко: на 4 балла оценили 25% опрошенных, 75% на 5 баллов по 5-балльной шкале. Сами руководители также оценили уровень своей профессиональной компетентности на 4–5 баллов: 3 руководителя на 4 балла, 2 – на 5 баллов.

Среди предложенных характеристик, значимых для лидера по 10-балльной шкале на 9–10 баллов были оценены высокие морально-этические ориентации, профессиональные и деловые качества, уровень образования. На самые низшие 1–2 балла респонденты оценили национальную принадлежность, патриотизм, биографию и семейную принадлежность. Те характеристики, которые были оценены на 7–10 баллов, согласно ответам на предыдущие вопросы, есть и руководителей банков. При ответе на данный вопрос руководители и их подчиненные были солидарны.

Сотрудникам были заданы вопросы по схеме «руководитель-друг, руководитель-авторитет». Оказалось, что почти 19% сотрудников часто обращаются к своему руководителю по вопросам, несвязанным с работой, 50% – обращаются по личным вопросам иногда, 25% – обращаются, но редко, и только около 6% персонала никогда не обращаются к управляющему банком с личными просьбами. Все опрошенные руководители отметили, что время от времени их подчиненные советуются с ними, не относящимся к их профессиональной деятельности. Данные опроса позволяют утверждать, что в этих коллективах довольно дружеская атмосфера.

Таким образом, имидж руководителей ОАО «Саханетегазсбыт», принимавших участие в исследовании – положительный, это имидж успешного руководителя.

На основании проведенного исследования, мы разработали следующие рекомендации:

1. Тесты на профпригодность. Их цель – оценка психофизиологических качеств человека, умений выполнять определенную деятельность.
2. Проводить социально-психологические тренинги по укреплению доверия сотрудников друг к другу, для их сплочения и эффективной работы. Эти социальные тренинги могут проводить психологические центры.
3. Выбрать и придерживаться мерности и оптимального ритма в режиме работы.

Таким образом, на имидж организации, с представленной выше структурой взаимодействия директора, сотрудников и клиентов, напрямую будет влиять имидж сотрудников, а имидж руководителя будет влиять на него косвенно, через корпоративную культуру, которая будет воздействовать на образ сотрудников.

Список литературы

1. Большой юридический словарь. – М.: Проспект. А. В. Малько. 2015 г. – с. 256.
2. Ключков А.К. КРІ и мотивация персонала – Полный сборник практических инструментов. – Эксмо, 2015. – 160 с.
3. Нечаева И.И. Оценка деловых качеств и результатов труда работников в системе управления персоналом / И.И. Нечаева // Директор по персоналу. – №2.
4. Официальный сайт «ГАУ МФЦ РС (Я)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mfcsakha.ru/>
5. Имидж руководителя как часть корпоративного имиджа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://diplomba.ru/work/26280> (дата обращения: 27.12.2016).