

## Шваб Александра Витальевна

ведущий инженер

Управление юридического и кадрового обеспечения департамента управления делами Губернатора Самарской области и Правительства Самарской области г. Самара, Самарская область

## ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И КАЧЕСТВА СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

**Аннотация**: статья посвящена роли руководителя в рабочем процессе. Автором дается определение понятия «руководитель», описаны его личностные и профессиональные качества.

**Ключевые слова**: руководитель, грамотный руководитель, эмоциональная стабильность руководителя, личностные качества руководителя.

Почти каждый человек в своей жизни сталкивается с трудовыми отношениями, в которых есть руководитель, и от его профессиональных и личностных качеств часто зависит психологический климат в рабочем коллективе, что отражается на работе сотрудников, результате их работы, степени их удовлетворенности рабочим процессом и условиями труда, а также на уровне мотивации и межличностных отношениях в коллективе.

Руководитель должен быть не только профессионалом в своем деле, но и обладать определенными личностными характеристиками, иметь организаторские и управленческие способности.

Так кто же такой руководитель? Руководитель (директор, начальник) — это человек в организации (учреждении), который наделен полномочиями и отвечает за принятие и осуществление важных решений [1]. Это тот, кто решает, что делать, как делать и несет за это ответственность.

Некоторые думают, что руководитель это кто-то наподобие надзирателя, который ходит и смотрит за тем, как остальные работают, то есть добивается выполнения работы сотрудников за счет своего присутствия и угроз. Если он будет контролировать каждый шаг своих сотрудников, то такой руководитель автоматически вызывает у них негативные эмоции и нежелание делать что-либо.

Руководитель должен научиться оказывать воздействие на сотрудников без применения полномочий. Репутация и качество личности должны быть самым главным достоинством руководителя.

Руководитель — это тот, кто выполняет работу не своими руками, а с помощью своих сотрудников, он может не уметь делать то, что умеют делать они, но он обязан правильно организовать работу и дать правильные распоряжения.

Руководитель должен быть компетентным, осведомленным в профессиональных вопросах, касающихся деятельность организации.

Поэтому важно, чтобы руководитель понимал, что его роль — организация работы своих сотрудников, которые должны выполнять возложенные на них обязанности профессионально и своевременно, направлять и помогать сотрудникам выполнять свою работу результативно.

Сотрудники должны себя чувствовать защищенными. Если руководитель ставит свои интересы выше других, то он никогда и нигде не будет отстаивать свой коллектив.

Руководитель не перекладывает свою вину на сотрудников и готов при необходимости вступиться за них. Он акцентирует внимание на работе своих сотрудников и не преувеличивает собственный вклад в общее дело.

Хороший руководитель незаметен на фоне своих сотрудников. Они его главная ценность, он получает удовлетворение, наблюдая за успехами и ростом своих сотрудников и тем, как они становятся опытнее его самого.

Руководитель адекватно относится к ошибкам, не реагирует слишком остро на ошибку, допущенную сотрудником, так как ошибаться — это нормальное явление для тех, кто что-то делает. Как писал Эльчин Сафарли: «Все ошибаются, недаром ведь на карандашах есть ластики» [2].

Также руководитель должен уметь признаваться в собственных ошибках. Ему, как и обычному человеку, свойственно ошибаться. Важно не перекладывать ответственность за неудачи на своих сотрудников.

Хороший руководитель не только не боится ошибок, но и не умалчивает о них. Надо прорабатывать ошибки, чтобы в последующем их не допускать.

Грамотный руководитель способен отвечать за свои слова и действия, он должен быть способен предугадать, как они могут отразиться на подчиненных. Для этого ему необходимо время от времени оценивать свое поведение и при необходимости, его корректировать.

Надо уметь работать в команде, что помогает замечать и ценить каждого участника. Каждый сотрудник вносит свой вклад, все вместе дополняют друг друга. Умение положиться на других и довериться их профессионализму не сделает вас хуже, а наоборот — уважение и доверие к сотрудникам вызывает ответное уважение.

Рабочие места сотрудников, которые работают в одном направлении, должны располагаться на близком расстоянии. Чем дальше сотрудники сидят друг от друга, тем ниже сплоченность в коллективе.

Руководитель должен уметь чувствовать других людей, понимать скрытые мотивы их поступков. Ему необходимо уметь правильно выстроить отношения со своими сотрудниками, развить благоприятные отношения между всеми участниками коллектива, уметь организовать и сплотить их, мотивировать их к работе, помогать при необходимости разобраться в сложных ситуациях. Чтобы сплотить коллектив, руководителю необходимо проявить выдержку и терпение, проявить индивидуальный подход к каждому отдельному человеку.

Должно быть равное отношение ко всем сотрудникам. Нельзя афишировать дружбу руководителя и одного из сотрудников — это выделяет последнего на фоне остальных. Такой вид взаимоотношений не подойдет для руководителя и сотрудника, потому как подразумевает привилегированное положение такого подчиненного в сравнении с другими. Руководитель должен держать дистанцию.

Грамотное соблюдение субординации в деловых отношениях не только не мешает эффективному взаимодействию, но и способствует поддержанию рабочей атмосферы.

Руководитель должен быть примером для подражания, ему необходимо обладать умением вдохновлять людей и вести их за собой, а для этого руководитель должен быть способен к созданию благоприятной рабочей обстановки в коллективе, быть психически уравновешенным и контролировать себя, быть доброжелательным и отзывчивым, справедливым, внимательным к своим сотрудникам.

Руководитель — это пример для сотрудников, он должен быть образцом профессионала и человека. К руководителю применимы все нормы и правила, касающиеся любого сотрудника: добросовестно исполнять собственные обязанности согласно трудовому договору, соблюдать правила внутреннего распорядка и трудовую дисциплину.

Если руководитель хочет чего-то добиться от своих сотрудников, то ему на собственном примере необходимо показать это, в подсознании у сотрудников будет формироваться модель поведения. Требуя от других выполнения какихлибо правил и норм, необходимо непосредственно самому их придерживаться.

Слова и действия руководителя не должны расходиться между собой, такая ситуация не будет способствовать формированию уважительного отношения к нему со стороны его подчиненных.

Грамотный руководитель должен уметь делать ставки на своих сотрудников, не стесняться говорить им об их потенциале. Многие руководители знают все сильные стороны своих сотрудников, но в большинстве случаев не говорят о них. Как правило, люди оправдывают ожидания. Поэтому, если руководитель будет говорить подчиненному, что он верит в него, в его способности, тот с большей вероятностью все сделает [3].

Передавать свои знания и навыки, делиться своим опытом, способствовать карьерному росту и профессиональному развитию, и продвижению по службе талантливых сотрудников.

Руководитель должен правильно распределять обязанности между сотрудниками, и уметь планировать свою и их деятельность.

Нередко встречается руководитель, который позволяет себе унижать своих сотрудников, и проявляет агрессивное поведение. Во-первых, это показывает отсутствие у него элементарных правил поведения. Во-вторых, агрессия очень часто бывает обратной стороной неуверенности в себе, когда руководитель чувствует себя ущемленным, он пытается самоутвердиться за счет подчиненных. Такой руководитель внешне производит впечатление очень самоуверенного человека, но на самом деле его агрессивность направлена на то, чтобы скрыть неуверенность в себе, психологические комплексы и страхи.

Это проявляется в неадекватном реагировании на раздражающую ситуацию. При этом руководитель позволяет себе оскорблять и унижать подчиненных, проявляет неуважение к ним, когда перебивает собеседника. Руководитель тоже обыкновенный человек, и часто у него бывает плохое настроение, но необходимо брать под контроль свои эмоции, сохранять спокойствие в различных ситуациях. Эмоциональная стабильность руководителя позволяет выстроить эффективную коммуникацию между своими сотрудниками, между отделами и между самим руководителем и сотрудниками. Эффективный руководитель обязан быть психологически устойчивым.

Справедливость в поощрении и наказании должна быть на первом месте. Если вопросы касаются поведения или действий конкретного сотрудника, то решать их необходимо наедине.

Каждый сотрудник, который хорошо выполняет свою работу, заслуживает поощрения (хотя бы словесного), руководителю нужно научиться выражать благодарность, когда этого заслуживают, и это не простая формальность.

При возможности нужно поощрять сотрудников и материально. Небольшая премия за качественное выполнение определенной работы способна стимулировать выполнение своих обязанностей более качественно. Оценивать надо не личность сотрудника, критика возможна только в адрес выполненной работы. Советы личного характера также недопустимы.

Руководитель должен обладать таким качеством, как уверенность в себе, это необходимо для полноценного взаимодействия с окружающими, уверенный в себе человек всегда сохраняет спокойствие, сотрудники будут брать пример с такого руководителя. Такие взаимоотношения руководителя и коллектива создадут благоприятную атмосферу.

Руководитель, прежде всего, обычный человек, а самое простое правило для хорошего человека — это так называемое золотое правило морали — поступай с другими так же, как хочешь, чтобы поступали с тобой и твоими близкими. В общении со своими подчиненными и вышестоящими сотрудниками нужно вести себя одинаково вежливо, сохранять эмоциональную нейтральность. В любой ситуации нужно сохранять человечность: относиться ко всем с пониманием и уважением, корректный взгляд на свои действия и слова.

Нет идеальных руководителей, но важно стремиться улучшать свои способности, повышать свою компетентность.

## Список литературы

- 1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т.Ю. Базаров. М.: Юрайт, 2020.
  - 2. Сафарли Э. Я вернусь... / Э. Сафарли. АСТ, 2015.
- 3. Финкельштейн С. Супербоссы. Как выдающиеся руководители ведут за собой и управляют талантами / С. Финкельштейн. Бомбора, 2018.