МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Волгоградская государственная академия физической культуры»

КАФЕДРА ГОСТИНИЧНОГО И ТУРИСТИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

**Реферат**

**на тему: «Компоненты психологического портрета личности современного руководителя»**

**Введение**

Еще в древности говорили: искусство управления людьми - самое трудное и высокое из всех искусств. Истина эта актуальна и сегодня. И также актуален вопрос: руководитель, с какими личностными качествами и характеристиками может считаться эффективным в управлении трудовым коллективом?

Важность подобного рода исследований связана с возрастанием роли личностных качеств руководителя в управлении коллективом, его умением ориентироваться в сложных ситуациях, неизбежно возникающих в процессе управленческой деятельности. Однако, несмотря на обилие научных трудов, посвященных коллективу, в настоящее время в психологии управления нет еще комплексного научного исследования этой проблемы.

В этой связи на сегодняшний день представляется необходимым соединить в систему недостаточно связанные между собой исследования в области психологии с целью определения влияния личностных характеристик руководителя на формирование и управление социально-психологическим климатом трудового коллектива и формирования на этой основе моделей его социально прогнозируемых действий по осуществлению требуемых изменений в социально-психологическом климате коллектива.

**Психологический портрет современного руководителя**

В основе психологического портрета руководителя лежат три важные переменные: личность, стиль руководства и авторитет.

Применительно к личности руководителя, можно воспользоваться классификацией, предложенной американским психологом М. Шоу, следуя логике его рассуждений, личность руководителя можно «разложить» на три класса составляющих (Рис. 1):

руководитель стиль личность способность



Рис. 1 - Личность руководителя по М. Шоу

К биографическим характеристикам личности руководителя можно отнести его возраст, пол, социально-экономический статус и образование.

Следуя выбранному нами пути, рассмотрим следующий компонент личности руководителя - способности. М. Шоу разделяет способности на общие (интеллект) и специфические (специальные умения, знания, компетентность, информированность).

Третья составляющая - черты личности руководителя представлена следующими личностными характеристиками (наиболее часто встречающиеся в исследованиях как обуславливающие эффективность руководства):

Смелость, базирующаяся на безупречном знании своего дела и своих возможностей и реальной, трезвой оценке своих способностей. Смелость - одно из главных качеств хорошего руководителя. Если ваши исполнители достаточно умны, они не захотят быть в подчинении у человека несмелого и неуверенного в себе.

Самоконтроль. Если человек может контролировать себя, то он без труда сможет осуществлять контроль за деятельностью других людей. Умные исполнители будут брать пример с такого лидера.

Справедливость. Исполнители будут искренне уважать, и ценить только честного и справедливого лидера.

Грамотность постановки задач и уверенность в правильности принимаемых решений. Для того, чтобы успешно руководить людьми, вы должны обладать способностью принимать твердые решения.

Определенность планов. Необходимо грамотно, четко и последовательно планировать свою работу и обязательно во время осуществлять свои планы.

Привычка делать больше, чем обязан. Настоящий руководитель должен приучить себя делать больше, чем требует со своих исполнителей.

Личная привлекательность, обаятельность, открытость. Хорошим лидером не может стать мрачный, угрюмый и замкнутый человек. Чтобы руководителя уважали, он должен быть позитивной и открытой личностью, располагающей к себе.

Понимание проблем своих подчиненных и искреннее, человеческое к ним отношение.

Стремление к сотрудничеству. Без сотрудничества нет взаимопонимания, нет энергии и силы, а значит - нет лидерства.

Доминантность или способность влиять на людей, несомненно, важное качество руководителя, так как трудно представить, как можно эффективно управлять людьми, не оказывая на них влияния. По определению, руководить означает быть способным влиять на подчиненных и стимулировать их работать на достижение единой цели.

Уверенность в себе. Уверенному в себе руководителю можно доверять, при таком руководителе легче думать о завтрашнем дне, а в наше время это совсем немало.

Стрессоустойчивость. Хорошие руководители должны справляться с неудачами и стрессами. В целом они должны уметь приспосабливаться и быть достаточно психологически зрелыми, чтобы справиться с любой возникающей перед ними проблемой.

Энергичность - это качество, без которого достаточно сложно представить себе современного успешного руководителя. Ему важно схватывать все на лету, увязывать вновь приобретаемые знания со старыми, воспринимать новые идеи и новаторские решения, обладать способностью заражать людей уверенностью и собственным оптимизмом.

Добросовестность. У лидеров обычно очень развито чувство долга и повышенная требовательность к окружающим. Обычно их критерии совершенства очень высоки, поэтому они ощущают внутреннюю потребность делать все наилучшим образом. Они любят порядок и приучают себя к самодисциплине.

Интуиция. Стремительные изменения, происходящие в современном мире, в сочетании с информационной перегрузкой не дают возможности "знать" решительно все. Другими словами, одной только рассудительности и логики может оказаться недостаточно, чтобы найти выход из ситуации. Нынче все большее число лидеров прибегают к интуиции и полагаются на нее при принятии решений.

Продолжая рассматривать психологический портрет эффективного руководителя, перейдём ко второй переменной - стилю руководства.

Стиль руководства - это относительно устойчивая система способов, методов и форм практической деятельности менеджера. Кроме того, под стилем управления понимают манеру и способ поведения менеджера в процессе подготовки и реализации управленческих решений. Другими словами, стиль руководства - это система постоянно применяемых методов руководства.

Выделяют три стиля руководства (авторитарный, демократический, либеральный), которые имеют свои положительные и отрицательные стороны.

Таблица 1 - Стили руководства

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Стиль руководства | Описание | Плюсы | Минусы |
| Авторитарный | Вся полнота власти находится у руководителя и все решения принимаются им единолично, не учитывая мнения подчиненных | - Не требует особых материальных затрат: позволяет быстрее наладить взаимодействие между сотрудниками и подразделениями. | - подавляет инициативу; - требует громоздкой системы контроля за работой персонала; - повышает степень бюрократизма. |
| Демократический | Делегирование руководителем части своих полномочий подчинённым и принятие решений на коллегиальной основе. Он актуален при стабильной работе предприятия и стремлении его к внедрению инноваций. | - стимулирует творческую деятельность; - снижает недовольство сотрудников от принятых решений, так как они принимаются совместно; - повышает мотивацию труда; - улучшает психологический климат и удовлетворённость от выполненной работы. | - не осуществляется жесткого централизованного контроля; - ответственность за выполнение может долго перекладываться; - затягивается процесс принятия решений и их выполнения. |
| Либеральный | Руководитель практически не вмешивается в деятельность коллектива, а работникам предоставлена полная самостоятельность. | - возможность индивидуального и коллективного творчества подчинённых. | - неосмысленное исполнение директив вышестоящих органов управления. - подчинённым предоставляется полная свобода, которая может привести к анархии. |

Важно отметить, что «в чистом виде» описанные стили руководства встречаются очень редко. Гибкость руководителя заключается в том, чтобы использовать преимущества каждого стиля и применять его в зависимости от особенностей ситуации.

Завершая рассмотрение психологического портрета эффективного руководителя, перейдём к третьей переменной - авторитету руководителя.

По исследованиям Ю.П. Степкина, следует говорить о трёх формах авторитета руководителя: моральном, функциональном и формальном.

Формальный (служебный, должностной) авторитет обусловлен тем набором властных полномочий, прав, которые даёт руководителю занимаемый им пост. Такой авторитет в чистом виде способен обеспечить не более 65 % влияния руководителя на своих подчинённых.

Основаниями морального авторитета служат мировоззренческие и нравственные качества личности. Ядро функционального авторитета составляют компетентность руководителя, его разнообразные деловые качества, отношение к своей профессиональной деятельности. Психологический авторитет руководителя, к которому относятся моральный и функциональный аспекты авторитета, является не только условием эффективности руководителя, но и результатом его личностных, стилевых и других жизненных проявлений в руководимом им коллективе.

Таким образом, обобщая всё вышеизложенное, можно сделать вывод, что три важные переменные положены в основу психологического портрета руководителя: личность, стиль руководства, авторитет. Каждая из этих переменных, имея свои особенности, в значительной степени влияет на эффективность руководителя.

**Заключение**

Проблема успешности руководства имеет большую практическую значимость. Все чаще встает задача выявления психологического портрета «успешного руководителя». Ведь успешность работы любой организации зависит от управленцев, т.е. руководителей, которые задают цели в организации.

Руководитель - это не профессия, это социально-производственная роль, общественная позиция человека в данном, конкретном коллективе. Если его формальная должность совпадает с личными установками и способностями, то это благо и для него и для руководимых им людей, но если он стремиться к лидированию, а должность не соответствует его притязаниям, проявляется в неудовлетворенности человека своей работой со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Благодаря личностным качествам, профессиональным знаниям, способностям, умению работать с людьми руководитель достигает успеха в управленческой деятельности. И авторитет занимаемой им должности становится равным авторитету его личности.

психологический руководитель авторитет

**Список литературы**

1. Алексеев А.А., Громова Л.А. Психогеометрия для менеджеров. - Л., 1992.

2. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. - Харьков, 1998.

. Бодалев А.А. О качествах личности, нужных для успешного общения //Личность и общение: Избр. труды. - М., 1983. - с.55-64.

. Велков И.Г. Личность руководителя и стиль управления. - М., 1993.