

5. Управління персоналом: навч. посібн. / [М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська та ін.] . – К.: ЦУЛ, 2006. – 368 с.

*Бороненко Д.В., Ігнатюк О.А.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК КЕРІВНИКА, ВИМОГИ ДО НЬОГО ЯК ДО ЛІДЕРА**

Ефективність управління багато в чому визначається відповідністю індивідуальних рис керівника тим ролям і функціям, які він покликаний виконувати в організації. У найбільш загальній формі вимоги до керівника відбиваються у соціальних ролях, запропонованих йому підприємством. Це, зокрема можуть бути ролі лідера, адміністратора, планувальника, підприємця. Використовується і більш детальна класифікація ролей керівника: (мислитель, штабний працівник, організатор, кадровик, вихователь, постачальник, інноватор, контролер, дипломат).

До особистісних характеристик керівника, що безпосередньо зв'язані з його суб'єктивними якостями, природженими, придбаними або розвинутими здібностями, потрібно віднести: інтелект, що характеризує розумові здібності та розвиток особистості; домінантність, впевненість у собі, володіння собою, емоційна урівноваженість і стресостійкість; креативність, або здатність до творчості; цілеспрямованість; готовність до обґрунтованого ризику; рішучість, готовність брати на себе відповідальність; надійність у відносинах з підлеглими, керівництвом і клієнтами; вміння працювати з людьми; делегування значної частини відповідальності іншим; раціональне використання робочого часу; потяг до самовдосконалення. Особливо важливим для організації є наявність у керівника якостей лідера. Кращі лідери звичайно дотримуються загального комплексу цінностей, у який входять «справедливість, рівність, неупередженість, цілісність, чесність, довіра».

Придатність керівника до лідерства можна визначити за тим, наскільки він відповідає таким вимогам як безперервне самовдосконалення, орієнтація на служіння іншим, випромінювання позитивної енергії, доброзичливість і відхилення від сприйняття негативної енергії та конфліктів; віра в інших; раціональний розподіл часу і зусиль; внутрішня впевненість, оптимізм, свіжий погляд на події, сприйняття життя як пригоди; самокритичність,

толерантність (терпимість), визнання заслуг інших і їхнього рівного права на самовираження; турбота про фізичне здоров'я, інтелектуальний і духовний розвиток.

Керівники за допомогою методів управління впливають на процес досягнення поставлених перед організацією цілей на всіх його етапах – планування, організації, мотивації і контролю. За своїм змістом робота керівника полягає в тому, щоб впливати на поведінку і дії людей, спрямовуючи і мотивуючи їх на досягнення спільних цілей. За характером така робота в основному – це взаємодія, співробітництво між керівником і працівниками.

Важливою компонентою роботи керівника є наставництво і виховання персоналу. Керівникові доводиться виконувати різні ролі й, відповідно, функції. На думку Г. Мінцберга, «роль управлінської діяльності – це набір певних поведінкових правил, які відповідають конкретній установі або посаді». Цим автором виділені десять управлінських ролей, які реалізуються у сферах прийняття рішень, інформаційного обміну та міжособистісних стосунків.

Визначальна роль керівника випливає з того, що він наділений повноваженнями приймати рішення і координувати діяльність персоналу. В діяльності керівника тісно переплітаються функції адміністратора, організатора, спеціаліста, інформаційного центру, вихователя. Як спеціаліст, керівник повинен бути професійно добре підготовленим, володіти знаннями і досвідом в конкретній сфері діяльності, оскільки функціями його є грамотне формування завдань, компетентний аналіз та ефективний контроль за їх виконанням. Функція керівника як споживача, генератора і передавача інформації ґрунтується на широких комунікативних зв'язках його з зовнішнім і внутрішнім середовищем. Завдяки цим зв'язкам він приймає інформацію від її розповсюджувачів, експертів та підлеглих і сам є джерелом інформації для зовнішніх організацій і власного персоналу.

Виховна функція керівника є особливо важливою, оскільки вона пов'язана з керівництвом людьми і спрямована на розвиток трудового потенціалу кожної особистості та колективу в цілому. Для цього важливо, щоб керівник умів впливати на підлеглих, по можливості, не силою наказу, а силою переконання, щоб прийняті ним рішення відносно результатів діяльності передбачали виховні наслідки. Інструментами виховання є позитивні результати діяльності організації, якщо вони справедливо пов'язані з оцінкою трудового внеску кожного працівника, сприяють зростанню його матеріального добробуту і самоствердження в колективі. Все більшого значення набувають уміння керівника створювати таку моральну атмосферу, яка стимулювала б ефективну діяльність і блокувала небажані, зокрема конфліктоутворюючі, процеси. Результативність діяльності керівника залежить від таких факторів, як

особистісні якості, досвід роботи на керівній посаді; освіта в галузі управління і бажання працювати керівником.

### Список літератури:

1. Управління персоналом: соціально-психологічні аспекти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/13958/>
2. Психологія управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.msu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/1797/1/yurkov%202.pdf>
3. Соціально-психологічні основи менеджменту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua>

*Зубкова К. Р., Жушма Т. В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТИПА ТЕМПЕРАМЕНТА РУКОВОДИТЕЛЯ**

Одной из важных целей руководителя организацией, является конкурентоспособность и эффективность деятельности его предприятия на рынке. На данный момент, при подборе сотрудников на руководящие должности, большое значение придается типу темперамента и личностным качествам. Несмотря на стандартизированные критерии отбора, все руководители отличаются в подходе к работе, отношению к подчиненным, стилю ведения дел и тому подобное.

Это происходит из-за того, что:

- У каждого руководителя ранее приобретенный собственный жизненный опыт, через призму которого воспринимается настоящее.
- На все сферы человеческой жизни влияет темперамент.

Выделяют следующие типы темперамента:

Холерик - сильный тип темперамента, проявляющийся в общей подвижности и способности отдаваться делу с исключительной страстностью, в бурных эмоциях, резких сменах настроения, неуравновешенности.

Однако, среди холериков можно выделить два типа: