Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://stuservis.ru/esse/14392

Тип работы: Эссе

Предмет: Менеджмент организации

-

Личная эффективность руководителя

Суть руководящей деятельности заключается в её эффективности. От руководителя требуется, в первую очередь, верное и качественное решение задач по организации труда подчинённых. Это зависит от многих характеристик его личности, к числу которых можно отнести:
1) биографические данные (возраст, пол, социально-экономический статус и образование);
2) психологический тип личности, включающий в себя такие свойства личности как профессиональная компетентность, педагогические способности и личные качества (организаторские, коммуникативные, морально-этические и др.);
3) стиль руководства, реализуемый им (авторитарный, демократический или либеральный);
4) авторитет (моральный, функциональный, формальный), которого он достиг у подчинённых.
Рассмотрим данные характеристики применительно к эффективному руководителю.
Итак, оптимальным возрастом для эффективного руководителя представляется возраст 30–40 лет. Думается, что именно этот возраст даёт наиболее высокую квалификацию, теоретические знания и практический опыт. Хотя, несомненно, можно стать эффективным руководителем и в 25 лет, имея высокоразвитый интеллект, сильную волю, стремление к победе и хорошую профессиональную подготовку. И даже в более зрелом возрасте можно оставаться эффективным руководителем, обладая гибкостью мышления, отсутствием страха перед инновациями и креативностью.
В профессиональной сфере ведётся много споров о том, руководитель какого пола – мужчина или женщина – более эффективный, успешный, удачливый. По поводу женщин-руководителей существует множество стереотипов. Однако представляется, что пол руководителя не имеет особого значения.
Так, мужчины-руководители отличаются такими качествами, как руководство логикой; способность оперативно принимать решение в критических ситуациях; развитое рациональное мышление, что позволяет просчитывать риски и грамотно строить бизнес; легко адаптируются к техническому прогрессу; жёсткость, склонность к риску; хорошие аналитические данные, хладнокровность и расчётливость .
Женщины, благодаря своим природным способностям, гораздо быстрее мужчин могут приспосабливаться к новым рыночным отношениям.
По некоторым характеристикам женщины обладают явными преимуществами для успешного осуществления функций управления. Они имеют более гибкое мышление, текущую ориентацию на проблемы, являются хитрее мужчин, спокойнее реагируют на критику, имеют более открытый характер. Таким образом, несмотря на мягкость стиля управления, женщина–руководитель способна к решительному осуществлению функции контроля .
Женщины–руководители достигают успехов не в результате копирования мужского стиля управления, а посредством творческого использования своих способностей, реализации внутренне присущих только женщине черт и качеств.
В методы управления и организационную культуру женщины привносят свою интуицию, гибкость, коммуникабельность, заботу о людях, эмоциональность общения, особое отношение к личным контактам, то есть эти черты позволяют говорить о зарождающемся женском стиле управления, девиз которого – здравый смысл, а не победа любой ценой, как у мужчин.
По поводу образования можно однозначно сказать, что эффективный руководитель должен иметь высшее или средне-специальное профессиональное образование, потому что только владея теоретическими знаниями по профессии, можно эффективно руководить коллективом.
Социально-экономический статус руководителя складывается из описанных выше показателей – возраста, образования и даже пола. Здесь нет каких-либо критериев эффективности. Понятно, что более опытный, имеющий большой стаж работы руководитель будет обладать более высоким социально

1. Бучина, Д. В. Эффективный стиль современного руководителя (гендерный аспект) / Д. В. Бучина // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. – 2012. – № 10-2. – С. 73–77.
2. Гаврилова, Е. А. Профессиональная самореализация как фактор эффективной деятельности руководителя / Е. А. Гаврилова // Среднее профессиональное образование. – 2010. – № 10. – С. 45–47.
3. Гладышева, Э. Г. Современный эффективный руководитель: менеджеризм и лидерство / Э. Г. Гладышева // Евразийский союз учёных. – 2015. – № 5-1 (14). – С. 38–41.
4. Куфтырева, Е. Б. Эффективный руководитель: мужчина или женщина? / Е. Б. Куфтырева, А. В. Южакова // Современные технологии в мировом научном пространстве: сб. ст. – Уфа: Аэтерна, 2017. – С. 125–127.
5. Пономерёва, М. А. Конфликтологическая компетентность руководителя как основа эффективного управления / М. А. Пономарева // Науч. тр. Республиканского ин-та высш. шк. – 2016. – № 16-2. – С. 197–203.
6. Родюкова, Т. Н. Профессиональная культура руководителя как фактор эффективного управления человеческими ресурсами / Т. Н. Родюкова // Актуальные вопросы современной науки. – 2016. – № 47. – С. 211–220.
7. Туйков, С. В. Формирование имиджа и авторитета руководителя как основы эффективной работы коллектива / С. В. Туйков, А. С. Вавулина // Актуальные вопросы науки и хозяйства: новые вызовы и решения: сб. материалов науч.-практ. конф. – Тюмень, 2016. – С. 441–445.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://stuservis.ru/esse/14392