

«Международный государственный экологический университет
имени А. Д. Сахарова»

Личность руководителя в системе управления

Выполнила студентка 4 курса
11096 группы
Миронова Юлия

Минск 2014

Руководитель

– лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности.

- В отличие от лидера руководитель обладает формально регламентированными правами и обязанностями, а также представляет группу (коллектив) в других организациях.

Коллекционный подход

- Основан на представлении о том, что руководитель должен обладать особыми личностными качествами, которые обеспечивают успешность управленческой деятельности.
- Типичные системы оценки руководителей, основанные на данном подходе, содержат наборы профессионально значимых качеств (ПВК)

Конкурентный подход

- Он предполагает наличие у руководителей особых, личностных свойств или определенного уровня развития общих свойств, отличающих их от других людей.
- Формирование личности руководителя опосредованно связано с отработкой отдельных операций и действий, включенных в управленческую деятельность, с психокоррекцией системы отношений.

Инженерно-психологический подход

- Нашел свое отражение в анализе систем управления и рассматривает руководителя как лицо, принимающее решение.
- В этом подходе ограничиваются изучением психологических процессов переработки руководителем информации и его индивидуальных особенностей, проявляющихся в управленческой деятельности.

Рефлексивно-ценностный подход

- Изучает личность руководителя через формирование у него рефлексивно-ценностной концепции управления.
- Способность руководителя к интеграции проявляется в формировании, осмыслении и самокоррекции его собственной управленческой концепции, которая состоит из ряда взаимопересекающихся "концептуальных моделей" деятельности.

Социально – психологический подход

- Здесь разработаны и эмпирически доказаны различные модели личности руководителя производственной организации, изучено влияние личности руководителя на эффективность управленческой деятельности, организаторский потенциал и направленность руководителя, прогнозирование профессионального развития, управленческое взаимодействие и воздействие,; ролевые конфликты и социально – психологическая ориентировка.

Ситуационно – комплексный подход

- Рассматривает движущие силы развития личности руководителя в различных управленческих ситуациях и жизненных событиях.

Факторный подход

- Анализ влияния отдельных факторов и условий на развитие личности руководителя в управленческой деятельности предполагает .
- Исследователи изучают группы факторов.
- К первой группе относят ситуационные и институционализированные, которые включают в себя производственные, организационные и социальные условия.
- Вторую группу факторов составляют индивидуальные факторы развития личности руководителя, к которым относятся личностные предпосылки и демографические переменные.

Имиджевый подход

- Характерно изучение индивидуально-личностных качеств и создание технологий формирования имиджа руководителя, соответствующего сознательным и бессознательным потребностям той или иной социальной группы.
- Выделяют основные индивидуально-личностные качества, которые должен демонстрировать для своего успеха руководитель: **сила, щедрость, справедливость, властность, доброта.**

Экономико-психологический подход

- Формируется в условиях изменения форм собственности к изучению психологических закономерностей экономического поведения различных типов руководителей.
- Обращается внимание на разработку структуры личности руководителя-предпринимателя, его ценностные и экономические ориентации; мотивацию и ответственность, деловую активность, субъективный экономический статус, психосоциальную идентификацию, представления о феномене доверия, личностные качества, самооценки и отношение к изменению формы собственности .

Интегративный подход

- Предусматривает выявление глубинных психологических механизмов, интегрирующих личность и деятельность руководителей.
- Позволяет руководителям, относящимся к разным психологическим типам и действующим в существенно разных условиях, достигать объективно высоких результатов в управлении.

Акмеологический подход

- Нацелен на разработку профессиограмм различных типов руководителей, структур профессионала-руководителя во взаимосвязи с образом мира, психолого-акмеологической модели формирования профессионального самосознания личности руководителя.

Заключение

- Личностные характеристики руководителя непосредственно связаны с его психикой, субъективными качествами, природными, приобретенными или развитыми способностями.
- Настоящий руководитель - всегда личность. Он проводит в жизнь собственную политику, независим в суждениях и постоянно находится в творческом поиске. Он не довольствуется достигнутым положением дел в организации.



Спасибо за внимание!