

Щудлак И. И.
студентка ОДАБА
руководитель: доц. Ширяева Н.Ю.

КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ - ЛИДЕРА СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье анализируются лидерские компетенции управляющего строительным предприятием. Актуальность тематики заключается в том, что именно совокупность лидерских черт характера даёт возможность руководителю эффективно управлять производством в целом. Связанные вопросы также отражены в статьях [1, 2, 3].

Руководитель – должностное лицо, наделенное правами и полномочиями управлять строительным предприятием в целом. Знания руководителя должны быть комплексными, а именно от секретов маркетинга до хитростей финансовой науки, от методов организации производства до тайн человеческой психологии. От руководителя зависит не только эффективность работы компании, но и атмосфера в коллективе. Лидер – лицо, которое управляет подчиненными с помощью мотивации и стимулирования, при этом обладает авторитетом. Мотивация – побуждение к действию; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности. Стимулирование – использование внешних факторов воздействия, побуждающих сотрудника работать более эффективно и повышать свою производительность труда.

«Действенное руководство» достигается тогда, когда руководитель выполняет все условия триединой цели, среди таких условий:

1. Задача – умение определять задачи и выполнять их.
2. Коллектив – строить и поддерживать в хорошем состоянии взаимоотношения в коллективе.
3. Человек – развивать положительные качества подчинённых, давать возможность развиваться. Данный взгляд на сущность руководителя как лидера характеризуется как мотивация сотрудников, умение слушать и поддерживать свой коллектив. Если какой-то из трёх аспектов не получает должного внимания, тогда достичь поставленных целей крайне трудно.

К компетенциям лидерства руководства относят: предпочтение общего результата личному; взаимопонимание к людям; стремление обучаться, развиваться; не боится сильных подчиненных; умение и готовность вдохновлять; умение слышать других; желание и способность учить других; специалист или отличный управленец; умение организовать других; независимая точка зрения; готовность к неординарным решениям; стрессоустойчивость; отсутствие стремления самоутверждения за счет других.

Эффективность руководства зависит от правильности и рациональности выбранного стиля руководителя и оценивается по таким показателям: производительность труда руководимым коллективом; успешность решения профессиональных задач; здоровье сотрудников, наличие травматизма; психологический климат в коллективе; текучесть кадров [4].

Для того, чтобы разобраться как влиять на коллектив, проведём анализ исследований, где представлены данные направления и смысл, который работники вкладывают в свою работу.

Модель *отношения к работе как средство самореализации*. Человека с таким отношением к работе отличает ощущение, что работа придаёт сил и энергии, а не отнимает их. Такой человек склонен продолжать действовать и любить свою работу, несмотря на все препятствия.

Если рассматривать *работу как способ достижения социального успеха*, то в этой связи, вся рабочая активность направлена на достижение более высокой карьерной ступеньки в организации. В своих крайних проявлениях такие люди воспринимают карьерный рост как прямую борьбу, а коллег по работе – как потенциальных соперников.

Для сотрудников ориентированных на получение максимальной финансовой отдачи от своей профессиональной деятельности, *работа является способом заработка денег*.

Для сотрудника, у которого *работа является способом выживания*, своего рода жизненной необходимости отдача будет минимальной.

Таким образом, именно от лидерских компетенций руководителя строительного предприятия зависит организация трудовой деятельности. Если руководитель заслуживает авторитет и является лидером коллектива, то его распоряжения выполняются не из страха перед наказанием, а из веры в его компетентность, талантливость. Управляющий как руководитель на основе данных ему полномочий распределяет обязанности, осуществляет контроль, поощрения, наказания. Управляющий как лидер влияет на членов коллектива путём авторитета, морально-психологического воздействия, личных качеств. Если хороший руководитель воспринимается как «мозг коллектива», то лидер – как «сердце коллектива». Руководитель-лидер должен объединить в себе эти качества, то есть быть одновременно мозгом и сердцем коллектива.

Список использованной литературы:

1. Ширяева Н.Ю. Управління розвитком виробничо-господарської діяльності будівельної організації. Технологічний аудит та резерви виробництва. - 2012. - № 4 (26). - С.11-12. «Наукова періодика слов'янських країн в умовах глобалізації». Частина 1, том. Економіка. Охорона праці та екологія.: Матер. міжн. наук.конф., Київ, 2012. - С. 11 - 12.

2. Ширяева Н.Ю. Проблематика і завдання менеджменту та маркетингу будівельних організацій International Scientific Conference «Economy and society modern foundation for human development» Proceeding of the Conference Leipzig university October 31th 2016 - С 130 - 132.

3. Карнаушенко А.Ю., Ширяева Н.Ю. Цінність CRM-системи в менеджменті будівельного підприємства. Сучасний менеджмент: моделі, стратегії, технології / Матер. XVII всеукр. студ.наук.-практ.конф. за міжн. участю 27 квітня 2016 р. - С. 28 - 29.

4. Ширяєва Н.Ю. Управлінська стилістика у проектному менеджменті. Матер. VII Міжн.наук.-практ.конф. «Управління проектами: інновації, нелінійність, синергетика» - ОДАБА: 9-10 грудня, 2016. - С. 94-97.