Московский Институт Экономических Преобразований

Уфимский филиал

Факультет Государственное и муниципальное управление

Курсовая работа

На тему: Совершенствование мышления и поведения руководителя как условие эффективности управления на ООО «Арабика»

Выполнил

Тойметова Е.А.

Проверил

Иващенко Г.М.

Уфа – 2010

**Введение**

Актуальность исследования совершенствования мышления и поведения руководителя как условие эффективности управления на ООО «Арабика» обусловлена решением следующей проблемы.

С одной стороны, если мышление и поведение руководителя взаимосвязаны, а в их основе находится объективный интерес, то эффективность управления будет высокая, а в своем мышлении и поведении он будет опираться на интересы и цели, соответствующие организации.

С другой стороны, если мышление и поведение руководителя не взаимосвязаны и в их основе находится субъективный интерес, то эффективность управления будет низкая, а в своем мышлении и поведении он будет опираться на собственный интерес и собственные цели, не всегда соответствующие целям организации.

Объект исследования: управление персоналом.

Предмет исследования: проблема мышления и поведения руководителя как условие эффективности управления на ООО «Арабика».

Гипотеза исследования: предположительно эффективность управления будет повышаться, если руководитель знает предъявляемые к нему требования и стремится к самосовершенствованию с целью развития тех личностных качеств, которые необходимы современному руководителю.

Цель: разработка проблемы мышления и поведения руководителя как условие эффективности управления и определение путей ее решения.

Данная цель раскрывается посредством решения ряда перечисленных ниже задач:

1. Обосновать мышление и поведение руководителя на ООО «Арабика» как объект управления.

2. Рассмотреть современное состояние мышления и поведения руководителя как условие эффективности управления на ООО «Арабика».

3. Определить пути совершенствования мышления и поведения руководителя как условие эффективности управления на ООО «Арабика».

Теоретическая значимость данной работы заключается в возможности дополнения полученными результатами предмета управление персоналом.

Практическая значимость работы заключается в возможности применения исследования совершенствования мышления и поведения руководителя как условие эффективности управления в других организациях.

1. **Мышление и поведение руководителя на ООО «Арабика» как объект управления**

***Управление как явление***

1. Управление есть функция организованных систем различной природы (биологических, технических, социальных), обеспечивающая их целостность, т.е. достижение стоящих перед ними задач, сохранение их структуры, поддержание должного режима деятельности.

2. Управление служит интересам взаимодействия составляющих ту или иную систему элементов и представляющих единое целое с общими для всех элементов задачами.

3. Управление - внутреннее качество целостной системы, основными элементами которой являются субъект (управляющий элемент) и объект (управляемый элемент), постоянно взаимодействующие на началах самоорганизации (самоуправления).

4. Управление предполагает не только внутреннее взаимодействие составляющих систему элементов. Существует множество взаимодействующих целостных систем различного иерархического уровня, что предполагает осуществление управленческих функций как внутрисистемного, так и межсистемного характера. В последнем случае система высшего порядка выступает в роли субъекта управления по отношению к системе низшего порядка, являющейся в рамках взаимодействия между ними объектом управления.

5. Управление по своей сути сводится к управляющему воздействию субъекта на объект, содержанием которого является упорядочение системы, обеспечение ее функционирования в полном соответствии с закономерностями ее существования и развития. Это - целенаправленное упорядочивающее воздействие, реализуемое в связях между субъектом и объектом и осуществляемое непосредственно субъектом управления.

6. Управление реально тогда, когда налицо известное подчинение объекта субъекту управления, управляемого элемента системы ее управляющему элементу. Следовательно, управляющее (упорядочивающее) воздействие - прерогатива субъекта управления.

7. В процессе управления находят свое непосредственное выражение его функции, определяемые природой и назначением управленческой деятельности. Это означает, что управление имеет функциональную структуру.

***Управление как система***

Система - совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которая образует некоторую целостность, единство. Среди се основных признаков следует назвать: множественность элементов, целостность и единство между ними, наличие определенной структуры. Вместе с тем система имеет свойства, отличные от свойств своих элементов. Всякая система имеет входное воздействие, структуру обработки входного воздействия, конечные результаты и обратную связь.

Управление - это процесс воздействия на систему с целью поддержания заданного положения или перевода ее в новое состояние. Любая система управления должна иметь четыре основных элемента:

* вход основной системы;
* выход основной системы;
* канал обратной связи (воспринимающее устройство, измеряющее и передающее информацию о состоянии выхода);
* блок управления, сравнивающий фактический и заданный выход и в случае необходимости вырабатывающий управляющее воздействие.

***Управление как процесс***

Процесс управления - совокупность отдельных видов деятельности, направленных на обеспечение функционирования и развития системы в интересах достижения стоящих перед ней целей.

В процессе управления решаются две *задачи*:

* тактическая, связанная с поддержанием устойчивости и взаимодействия всех элементов системы;
* стратегическая, обеспечивающая развитие и совершенствование системы, перевод ее в качественно иное состояние.

*Функции* управления:

1. Обеспечение целеполагания и целедостижения силами и средствами, имеющимися в распоряжении управляемой системы. Функция целеполагания и целедостижения реализуется посредством выдвижения:

* целей-ориентаций, выражающих общие интересы и устремления входящих в состав управляемой организации людей, групп и подразделений;
* целей-заданий-планов, предписаний, поручений, задаваемых управляемой системе ее управляющей подсистемой или вышестоящей организацией;
* целей-систем, обеспечивающих стабильность, целостность, устойчивость, динамизм управляемой системы, устанавливаемые управлением и необходимой для функционирования материализованной и объективированной структуры данной организации - фирмы, предприятия, корпорации и т.п.

Четкое согласование всех трех компонентов этой функции - важнейшая задача управления, ибо любое их рассогласование - источник дисфункции и социальной патологии управленческой деятельности.

2. Административная. Отражает деятельность управленческой структуры на основе законодательства в области труда и нормативных актов, регулирующих кадровую сферу и складывающиеся трудовые отношения, в том числе составление штатного расписания организации, прием, увольнение, передвижение кадров, соблюдение трудового законодательства и т.п.

3. Информационно-аналитическая. Обеспечивает приток информации из окружающей социальной среды в данную организацию и из этой организации в окружающую среду, а также информационное обеспечение управленческой структуры, подчиненных ей структурных подразделений и отдельных индивидов, включенных в состав данного предприятия, фирмы, корпорации и т.п. Без этого невозможно обеспечение целеполагания и целеосуществления, сплочение членов организации для решения поставленных перед нею задач.

4. Социальная. Заключается в социальной поддержке и защите работников, создании условий для их эффективного труда, определении уровня заработной платы, социальных льгот, оздоровлении работающих и их семей, организации их содержательного отдыха.

5. Прогнозирование. Она заключается в определении возможных изменений в окружающей социальной среде, например, конъюнктуры рынка, и соответствующей этому трансформации задач и действий данной организации. Учитываются также возможные внутренние изменения в самой организации, в том числе ее кадровом потенциале, в подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников, в планировании их служебной карьеры.

6. Планирование. Представляет собой процесс выбора целей данной системы (организации) и решений, необходимых для их достижения.

7. Мотивационно-стимулирующая. Предполагает создание необходимых условий (материально-технических, финансовых, социально-психологических, бытовых и др.), побуждающих сотрудников к активной и эффективной трудовой деятельности посредством экономических (зарплата, премия и т.п.), моральных (благодарность, награда, почетное звание и др.) и иных рычагов. В первую очередь, учитывается необходимость оценки работы в соответствии с ее качеством, эффективностью и результатом.

8. Корректирующая деятельность управляемой системы. Направлена на недопущение срывов и невыполнения порученных заданий, на повышение эффективности и качества работы всех подразделений и звеньев данного объекта управления.

9. Удерживание возможных отклонений в функционировании системы (организации) в определенных пределах, обеспечивающее сохранение ее целостности, качественной специфики и динамической устойчивости.

10. Обеспечение компетентности и дисциплины всего персонала, всех должностных лиц данной организации в их повседневной служебной деятельности.

11. Осуществление контроля всех подразделений данной организации. Обеспечивает упорядоченное и эффективное взаимодействие ее элементов с помощью нормативного (в том числе правового) регулирования.

12. Создание благоприятного климата для успешной работы всех сотрудников организации способствует достижению высоких результатов в деятельности данной организации.

13. Обеспечение целостности системы (организации). Сохранение упрочение ее качественной специфики и динамичного устойчивого развития.

14. Повышение качества и эффективности служебной деятельности. Включает в себя разработку прогнозных оценок внешней среды и внутрифирменных изменений, формулирование и реализацию предложений и планов по совершенствованию организации труда, по ориентационным изменениям в структурных подразделениях, по улучшению мотивации и стимулирования всех направлений деятельности организации, по обеспечению высокой эффективности ее деятельности.

Две главные *цели* управления:

1. Удовлетворение потребительского спроса.
2. Эффективная переработка ресурсов.

Управление персоналом есть управление человеком в организации, направлено на обеспечение условий для эффективного и наиболее полного использования его интеллектуальных и физических возможностей, повышения качества жизни, укрепление трудовых отношений, изменение мотивации и получение от работников максимальной отдачи.

Управление персоналом является частью общей системы управления, его основы разрабатываются специально для отдельных групп работников.

Концепция управления персоналом представляет собой систему теоретических взглядов на сущность, цели, задачи, критерии, принципы, методы соответствующей деятельности и организационно-практические подходы к формированию механизма ее осуществления.

На практике управление персоналом представляет собой совокупность различных способов управленческого воздействия на организацию и условия деятельности работников, их интересы и поведение, формирование знаний, навыков, умений, способностей, обеспечивающих максимальное использование трудового и творческого потенциала людей в интересах эффективной реализации стоящих перед фирмой задач.

Мышление и поведение руководителя в системе управления персоналом является одним из процессов, влияющих на управление персоналом, а также одним из объектов, которыми можно управлять.

Мышление – это система процессов, осуществляющих отражение объектов в их закономерных связях и отношениях, их понимание, прогнозирование, принятие решений. Мышление включает в себя такие операции, как анализ и синтез, сравнение и различение, абстрагирование, обобщение, систематизация, конкретизация.

Мышление руководителя — это, прежде всего, практическое мышление; данный вид наиболее специфичен содержанию и условиям управленческой деятельности. В этом проявляется общая закономерность психологии управленческой деятельности.

Для практического мышления очень характерно и то, что, в отличие от теоретического мышления, задачи, решаемые им, как правило, не имеют «единственно правильного» решения, «правильного ответа». Теоретический ум ищет в проблеме ее истинное — единственное решение; а человек, решающий ее, уже изначально имеет установку на то, что это решение должно быть именно единственным (т.е. правильным). В практическом мышлении дело обстоит иначе. Любая управленческая ситуация имеет множество способов разрешения — в чем-то более, а в чем-то менее удачных.

В поведении руководителя, как система управления персоналом, должны присутствовать следующие качества:

*Уверенность в себе*

Что значит для подчиненных уверенный в себе руководитель? Прежде всего, то, что в трудной ситуации на него можно положиться: он поддержит, защитит, явится той «спиной», которая вас прикроет. Уверенный в себе руководитель обеспечивает определенный психологический комфорт и повышает мотивацию к работе просто самим фактом уверенности в себе.

*Эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость*

Это родственные, близкие друг другу личностные черты руководителя. Они, безусловно, могут вырабатываться и развиваться, но только в случае, если это делается целенаправленно. Что касается первой из них, то исследователи в области психологии управления обращают внимание на два важных обстоятельства.

Руководитель — это такой же человек, как и все другие: он может предаваться раздражению, негодованию, унынию и т. д. Постоянное подавление негативных эмоций, их сдерживание в рабочей обстановке может обернуться рядом неприятных последствий — неврозами, психическими заболеваниями и т. д. Поэтому руководителю исключительно важно найти средства эмоционально-психологической разгрузки. Такими средствами могут служить физические упражнения, встречи с друзьями, хобби и т. д. Современные исследования показывают, что они являются более эффективными для эмоциональной разрядки, нежели употребление алкоголя. Однако каждый выбирает то, что ему по душе.

Прежде чем вести разговор о стрессоустойчивости, давайте выясним отличие двух понятий — «стресс» и «дистресс». Стресс — это напряжение (физическое, физиологическое и эмоционально-психологическое), активизирующее усилия человека на достижение целей. Дистресс — это перенапряжение, снижающее жизненную активность, дезорганизующее человека.

*Доминантность (влияние)*

Руководителю, безусловно, необходимо обладать этой чертой. Но, вырабатывая ее в себе, не следует забывать о психологической стороне вопроса.

Во-первых, для влияния совершенно недостаточно опоры только на властные, должностные полномочия, то есть на формальный авторитет. Влияние руководителя, основанное только на средствах формально-организационного характера, должно обязательно подпитываться влиянием неформальным.

Во-вторых, неформальное влияние дает нужный эффект только тогда, когда оно находит внутренний отклик. Без позитивной ответной реакции стремление руководителя доминировать будет выглядеть как примитивная претензия на власть.

*Креативность*

Это способность человека к творческому решению задач, очень важная черта личности, особенно существенная для инновационной деятельности. Применительно к управленческой деятельности креативность может рассматриваться с точки зрения способности руководителя видеть элементы новизны, творчества в деятельности подчиненных и поддерживать их.

*Стремление к достижениям и предприимчивость*

Без этих качеств невозможно представить себе успешного руководителя. В стремлении человека к достижениям отражается одна из фундаментальных потребностей — потребность в самореализации, в достижении целей.

Исследования показывают, что руководители обладающие этими чертами, имеют ряд особенностей. Во-первых, они предпочитают ситуации, в которых можно брать на себя ответственность в решении проблемы. Во-вторых, они не склонны подвергать себя слишком большому риску и ставят перед собой умеренные цели, стараясь, чтобы риск был в значительной степени предсказуем и просчитан. В-третьих, люди, стремящиеся к достижениям, всегда заинтересованы в наличии обратной связи — информации о том, насколько успешно они справляются с заданием.

*Ответственность и надежность*

Эти качества личности являются своеобразной «визитной карточкой» и фирмы, и самого руководителя.

Репутация стоит дороже денег, и если она потеряна, то — навсегда. Для фирмы, дорожащей своей репутацией, совершенно очевидно, что обязательства должны быть выполнены, даже если это принесет убытки. К сожалению, нынче ответственность и надежность являются большим дефицитом, и мы постоянно ощущаем это в политике, в экономике и в морали. Однако можно утверждать, что будущее за теми компаниями и руководителями, девиз которых — отличное качество, надежность исполнения и верность в отношениях с клиентами.

*Независимость*

Важной личностной чертой поведения руководителя является независимость. Независимость — это готовность руководителя самостоятельно принимать решения и нести ответственность за них. Как бы ни хороши были консультанты, какие бы советы окружающие ни давали, конечное решение руководитель должен принимать сам. Независимость далека от волюнтаризма, самодурства. Чем более независимым является руководитель, чем самостоятельнее он себя ведет, тем ценнее и полезнее для него прислушиваться к мнению коллег, если в них содержится рациональное зерно.

Следует заметить, что выдающиеся предприниматели поощряют инакомыслие в своих компаниях. Это важно со всех точек зрения, ведь единомышленники — это не те, кто думает одинаково, а те, кто думает об одном и том же. Сильный, самостоятельный руководитель может позволить себе иметь среди подчиненных инакомыслящих людей. Опираться можно только на то, что оказывает сопротивление.

*Общительность (коммуникабельность)*

Нет особой необходимости доказывать, сколь она необходима в деятельности руководителя. Достаточно сказать, что, по данным некоторых исследователей, руководитель затрачивает на общение более трех четвертей своего рабочего времени.

Таковы основные характеристики, имеющие отношение к поведению руководителя. Необходимо отметить, что человек не рождается с набором перечисленных выше качеств, а все они являются сочетанием полученных от природы особенностей и социально-исторических условий его жизни.

Формированию нужных качеств поведения могут способствовать социально-психологические тренинги, иные специальные формы обучения. Однако главное состоит в том, чтобы у руководителя было желание самосовершенствоваться, и он понимал, что необходимо ежедневно «строить», создавать свою личность.

Анализ эффективности управленческих решений связан с анализом самого субъекта управленческих решений (руководителя), а также условий и факторов, которые определяют эффективность труда руководителя. В настоящее время такой анализ в управлении считается ключевым для повышения эффективности управления.

На повышение эффективности управления влияют внутренние факторы, структура и динамика которых зависит от самого руководителя, т.е. его личностные характеристики, в том числе его мышление и поведение. Благодаря мышлению руководитель способен планировать свою деятельность, воздействовать на персонал, эффективно управлять своей деятельностью и действиями других людей.

Мышление руководителя важно еще и потому, что одной из главных его обязанностей является постановка задач для подчиненных. От него требуется «верное попадание» теоретических знаний в практическую проблему, а следовательно, конкретность мышления руководителя, является еще одной причиной эффективности управления.

Руководитель должен постоянно вносить «порядок в хаос», превращать «неорганизованную сложность» в организованную. В связи с этим он должен обладать гибкостью мышления, учитывать не только актуальную информацию, но и «информацию предвидения». Она является продуктом опережающего отражения будущего состояния управляемой системы.

Уверенность в поведении руководителя является эффективностью управления, т.к. обеспечивает определенный психологический комфорт и повышает мотивацию к работе просто самим фактом уверенности в себе у подчиненных, а также вызывает доверие у них. А если не будет доверия между руководителем и подчиненными, то управление будет не эффективным.

Еще одним качеством поведения эффективности управления являются эмоции, т.к. с помощью положительных эмоций руководитель сможет поддерживать со всеми сотрудниками ровные, уважительные деловые отношения, независимо от личных симпатий и антипатий, а значит вместе они смогут быстрее достичь задуманных целей и прийти к положительным результатам в процессе работы. Если руководитель будет проявлять свою антипатию к сотрудникам, то эффективного управления он не достигнет.

В целом, рассмотрев тему «Мышление и поведение руководителя на ООО «Арабика» как объект управления», можно сделать ряд выводов.

1. Управление рассматривают как явление, систему и процесс.
2. Управление персоналом представляет собой совокупность различных способов управленческого воздействия на организацию и условия деятельности работников, их интересы и поведение, формирование знаний, навыков, умений, способностей, обеспечивающих максимальное использование трудового и творческого потенциала людей в интересах эффективной реализации стоящих перед фирмой задач.
3. Мышление и поведение руководителя в системе управления персоналом является одним из процессов, влияющих на эффективность управления, а также одним из объектов, которыми можно управлять.

**2. Современное состояние мышления и поведения руководителя как условие эффективности управления на ООО «Арабика»**

Руководитель творчески, нестандартно мыслит, эффективно использует навык мышления – это один из важнейших составляющих бизнеса. Благодаря гибкости мышления и умению быстро реагировать на изменяющиеся условия внешней среды ООО «Арабика» выживает и успешна в условиях жесткой конкуренции.

Внимательное относится к покупателю, что характерно для руководителя. Своему секретарю и сотрудникам он всегда напоминает о том, что от прибыли всей организации зависит и благосостояние каждого человека, работающего в компании.

Благодаря теплым отношениям между сотрудниками и руководителем, он достаточно быстро выявляет характер, привычки и особенности поведения сотрудников, что позволяет сделать вывод о роли каждого работника и его реальном вкладе в общее дело. Это особенно важно, так как успешность работы небольших компаний напрямую зависит от конкретных людей. Уход ценного сотрудника становится весьма ощутимой потерей для такой компании, поэтому возможность держать все под контролем помогает руководителю вовремя среагировать на изменение поведения сотрудника и при необходимости повысить его мотивацию.

Нет жёсткого контроля за действиями подчинённых. В компании не проводятся частые жёсткие инвентаризации с последующими взысканиями. Во многом отношения построены на доверии к работникам. Этим достигается достаточно высокий уровень качества работы и обслуживания клиентов.

Руководитель выступает в роли примера для подражания среди подчиненных, коллег, равных по должности, и даже для более высоких начальников. Оригинальные методы управления, нормы поведения трудно передать путем бесед и нравоучений, они более эффективно передаются путем поведения, действий, которые можно наблюдать постоянно во время производственных контактов.

Не смотря на то, что небольшие компании нередко испытывают финансовые затруднения, сотрудники ООО «Арабика» зарплату получают всегда вовремя, что говорит о честности, порядочности и справедливости руководителя.

Руководитель старается проявлять заботу о подчиненных, озабоченность их проблемами.

Но сам руководитель недоступен, даже несколько замкнут. Работники компании, произвольно или непроизвольно, получая информацию о друг друге, практически ничего не знают о личной жизни и привычках своего руководителя.

Помимо этого, на работу в ООО «Арабика» руководитель нередко берет своих родственников и знакомых, от которых не требуется ни профессионализма, ни изнурительной работы и частичное выполнение обязанностей ложится на плечи других сотрудников.

Штат работников, как правило, ограничен, так как компания небольшая и служащим приходится выполнять различные второстепенные обязанности. В процессе организации рабочего процесса нередко возникают различные текущие проблемы, для решения которых не предусмотрен отдельный штат специалистов, поэтому работники вынуждены решать их совместными усилиями. Конечно, не все оказываются в восторге от выполнения дополнительной работы, тем более за ту же зарплату.

Руководитель практикует выдачу премиальных и иную материальную мотивацию сотрудников только по большим праздникам. Все это не способствует трудовому энтузиазму сотрудников, которые находятся в постоянном поиске дополнительных заработков.

Руководитель ООО «Арабика» одержим инновациями. В наши дни то и дело появляются сообщения о новых концепциях управления персоналом, мотивации и стимулирования сотрудников, формирования корпоративного духа, и т.д., и т.п. Подчиненные испытывают на себе все новые и новые приемы менеджмента. Результаты редко оправдывают ожидания. Напротив, в коллективе постепенно накапливается разочарование в любых новшествах и попытках что-то усовершенствовать. Работники начинают мечтать лишь о том, чтобы их просто оставили в покое.

При столкновении с разнообразными проблемами руководитель имеет склонность первым делом выяснять, чьими ошибками и упущениями эти проблемы вызваны. И в оценке работы сотрудников главное внимание уделяется упущениям и просчетам – реальным и мнимым. В результате все управленческие цели формулируются в негативном ключе – не допустить, пресечь, исправить, наказать. Позитивные цели при этом оказываются размыты, достичь их оказывается труднее. Не говоря уже о нарастающем сопротивлении со стороны сотрудников, которые направляют свою энергию и изобретательность не столько на достижение успехов, сколько на защиту от критики.

Любой из названных подходов приводит к нежелательным результатам. Тем не менее каждый из них содержит и позитивное зерно, поэтому вряд ли целесообразно их полностью искоренять. Так, руководитель, одержимый инновациями, демонстрирует свою открытость внешнему опыту, готовность к совершенствованию. Полный отказ от новшеств привел бы к тому, что фирма станет «вариться в собственном соку», упуская выгоды от прогрессивных нововведений. Фиксация на недостатках имеет в своей основе чуткость к возникающим проблемам, стремление отыскать их источники. Противоположностью ей выступала бы абсолютная некритичность и игнорирование проблем. То же можно сказать и о других названных линиях поведения.

В целом, рассмотрев тему «Современное состояние мышления и поведения руководителя как условие эффективности управления на ООО «Арабика», можно сделать вывод, что в мышлении и поведении руководителя есть как достоинства, так и недостатки. Перечислим их.

Достоинства:

1) руководитель умеет творчески, нестандартно мыслить, эффективно использовать навык мышления;

2) он внимательно относится к покупателю;

3) благодаря теплым отношениям между сотрудниками и руководителем на ООО «Арабика» сложились теплые отношения в коллективе, что благоприятно отражается на общей атмосфере;

4) руководитель всегда выступает в роли примера для подражания среди подчиненных, коллег, равных по должности, и даже для более высоких начальников;

5) зарплату сотрудники получают всегда вовремя, что говорит о честности, порядочности и справедливости руководителя;

6) он старается проявлять заботу о подчиненных, озабоченность их проблемами;

7) в поведении руководителя нет жёсткого контроля за действиями подчинённых.

Недостатки:

1) руководитель недоступен, даже несколько замкнут. Работники компании практически ничего не знают о личной жизни и привычках своего руководителя;

2) на работу он нередко берет своих родственников и знакомых, от которых не требуется ни профессионализма, ни изнурительной работы и частичное выполнение обязанностей ложится на плечи других сотрудников;

3) практикует выдачу премиальных и иную материальную мотивацию сотрудников только по большим праздникам;

4) штат работников, как правило, ограничен, поэтому служащим приходится выполнять различные второстепенные обязанности;

5) руководитель ООО «Арабика» одержим инновациями;

6) при столкновении с разнообразными проблемами руководитель имеет склонность первым делом выяснять, чьими ошибками и упущениями эти проблемы вызваны. И в оценке работы сотрудников главное внимание уделяется упущениям и просчетам – реальным и мнимым.

**3. Пути совершенствования мышления и поведения руководителя как условие эффективности управления на ООО «Арабика»**

руководитель поведение мышление управление

На основании вышеизложенного можно внести ряд предложений по поводу усовершенствования достоинств и устранения недостатков в мышлении и поведении руководителя.

Для того, чтобы устранить недостатки в мышлении и поведении руководителя, ему необходимо:

Соответствовать современным требованиям для эффективного руководства;

Постоянно работать над своими профессиональными качествами;

Регулярно проводить обучающие и диагностирующие занятия с руководителями для развития их профессионализма;

Хорошо знать психологию людей.

Определять основные задачи организации;

Решать вопросы распределения ресурсов;

Осуществлять текущие корректировки и нести ответственность за последствия принятого решения.

Сплотить вокруг себя людей, убедить их в реальности и важности как для компании, так и для общества предпринимательского дела;

Обеспечить успех коллективу: в нем должен быть нормальный морально - психологический климат. Благоприятный социально- психологический климат коллектива обеспечивает работоспособность его членов, взаимную поддержку в достижении целей организации, сплоченность коллектива. Коллективное достижение целей приводит к получению высоких результатов в деятельности, к обеспечению высокой эффективности предприятия.

Создать нормальные взаимоотношения - основная задача руководителя в достижении успешности функционирования организации.

Для того чтобы усовершенствовать достоинства в мышлении и поведении руководителя на ООО «Арабика» он должен:

1. Более лояльно относится к работающим.

2. Нести ответственность как обязательное условие успешного руководителя.

3. Создать коммуникации, пронизывающие организацию снизу вверх, сверху вниз, по горизонтали.

4. Создать и поддержать атмосферу в организации, способствующую раскрытию способностей работающих.

5. Установить долевое участие каждого работающего в общих результатах.

6. Своевременно реагировать на изменения в окружающей среде.

7. Улучшить методы работы с людьми, обеспечивающие их удовлетворенность работой.

8. Участвовать в работе групп на всех этапах как условие согласованной работы.

9. Слушать всех, с кем сталкивается в своей работе: покупателей, поставщиков, исполнителей и т.п.

10. Знать этику бизнеса.

11. Опираться на фундаментальные основы менеджмента: качество, затраты, сервис, нововведения, контроль ресурсов, персонал.

13. Видеть организацию, т.е. четко представлять, какой она должна быть.

14. Качественно выполнять личную работу и постоянно ее совершенствовать.

В целом, рассмотрев тему «Пути совершенствования мышления и поведения руководителя как условие эффективности управления на ООО «Арабика»**,** можно сделать вывод, что руководителю необходимо постоянно повышать свою квалификацию, уровень компетентности в своем деле, совершенствовать свои способности, знания, имеющиеся навыки.

**Заключение**

В целом, рассмотрев тему «Совершенствование мышления и поведения руководителя как условие эффективности управления на ООО «Арабика»», можно сделать ряд выводов.

1. Управление рассматривают как явление, систему и процесс.

Управление персоналом представляет собой совокупность различных способов управленческого воздействия на организацию и условия деятельности работников, их интересы и поведение, формирование знаний, навыков, умений, способностей, обеспечивающих максимальное использование трудового и творческого потенциала людей в интересах эффективной реализации стоящих перед фирмой задач.

Мышление и поведение руководителя в системе управления персоналом является одним из процессов, влияющих на эффективность управления, а также одним из объектов, которыми можно управлять.

1. В мышлении и поведении руководителя на ООО «Арабика» есть как достоинства, так и недостатки. Перечислим их.

*Достоинства:*

1) руководитель умеет творчески, нестандартно мыслить, эффективно использовать навык мышления;

2) он внимательно относится к покупателю;

3) благодаря теплым отношениям между сотрудниками и руководителем на ООО «Арабика» сложились теплые отношения в коллективе, что благоприятно отражается на общей атмосфере;

4) он всегда выступает в роли примера для подражания среди подчиненных, коллег, равных по должности, и даже для более высоких начальников;

5) зарплату сотрудники получают всегда вовремя, что говорит о честности, порядочности и справедливости руководителя;

6) он старается проявлять заботу о подчиненных, озабоченность их проблемами;

7) в поведении руководителя нет жёсткого контроля за действиями подчинённых.

*Недостатки:*

1) руководитель недоступен, даже несколько замкнут. Работники компании практически ничего не знают о личной жизни и привычках своего руководителя;

2) на работу он нередко берет своих родственников и знакомых, от которых не требуется ни профессионализма, ни изнурительной работы и частичное выполнение обязанностей ложится на плечи других сотрудников;

3) руководитель практикует выдачу премиальных и иную материальную мотивацию сотрудников только по большим праздникам;

4) штат работников, как правило, ограничен, поэтому служащим приходится выполнять различные второстепенные обязанности;

5) руководитель ООО «Арабика» одержим инновациями;

6) при столкновении с разнообразными проблемами руководитель имеет склонность первым делом выяснять, чьими ошибками и упущениями эти проблемы вызваны. И в оценке работы сотрудников главное внимание уделяется упущениям и просчетам – реальным и мнимым.

3**.** Руководителю необходимо постоянно повышать свою квалификацию, уровень компетентности в своем деле, совершенствовать свои способности, знания, имеющиеся навыки.

**Список литературы**

1. Атаманчук Г., Теория гос. Управления, 2000г.
2. Рой О.М., Система гос. Управления, 2005г.
3. Зборовский Г.Е., Социология управления, 1998г.
4. Николаев Г.Н., Социология управления, 2004г.
5. Веснин К.Р., Управление персоналом, 2006г.
6. Пономарев К.Р., Теория управления, 2007г.
7. Гасаев Г.А., Социология управления,2004г.

8. Бреддик У. Менеджмент в организации. - М.: Инфра-М, 2008.

9. Веснин В. Р. Менеджмент для всех. - М.: Знание, 2001.

10. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юристъ, 2001.

11. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: Владос – 2000.

12. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие для вузов. - М.: ИНФРА-М, 2008.

13. Кравченко А.И., Кравченко К.А. Основы менеджмента: управление людьми. Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект, 2003.

14. Маклаков А.Г. Общая психология: учебник для вузов.- СПб.:Питер, 2007.