Государственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

«Чувашский Государственный Педагогический университет им. И.Я. Яковлева»

##### Технолого-экономический факультет

Кафедра Технологии и предпринимательства

Эссе на тему:

Успешный руководитель: человек, пример которого меня воодушевляет

Выполнила: студентка 5 курса

ТШИ, гр. Б-1

Григорьева Вероника

Проверил:

Игнатьев Алексей Михайлович

Чебоксары 2010

**Введение**

Сегодня успешный руководитель — это тот, кто умеет воодушевлять других людей, вести их к достижению поставленных целей и способен убедить членов своей команды без колебаний принять свои жизненные ценности.

Что нужно для того, чтобы успешно строить отношения с людьми, — отзывчивость или потрясающая интуиция? Что требуется для плодотворной работы с людьми — строго соблюдать правила или использовать способности, дарованные нам Богом?

Большинство из нас способно мгновенно определить, когда рядом с нами находится человек, по-настоящему умеющий работать с людьми. Такие люди легко входят в контакт, акцентируют свое внимание на наших положительных сторонах и помогают нам расти. Взаимодействие с ними превращается в позитивный опыт, который вызывает желание проводить с ними еще больше времени.

Некоторых людей можно назвать великими мастерами в области строительства взаимоотношений. В их число входят такие люди, как Дейл Карнеги, Джон Вуден, Рональд Рейган и Норман Винсент Пил. В то же время есть и такие, чье отношение к окружающим делает их мастерами портить отношения. Такую репутацию заслужили Леона Хелмслей, Генри Форд (старший), Фрэнк Лоренцо и Деннис Родман.

Как ни странно, я хочу глубже понять смысл успешности того или иного руководителя. Поэтому целью своего эссе я ставлю изучение качеств успешного руководителя на конкретном примере, примере человека, который меня воодушевляет.

**Успешный руководитель: кто он?**

Какую цену вы согласились бы заплатить за то, чтобы овладеть навыками работы с людьми? Спросите руководителей ведущих корпораций, какое качество необходимо для того, чтобы стать лидером, и они скажут вам, что это умение работать с людьми. Поговорите с опытными менеджерами по продажам, и они расскажут вам, что знать психологию потребителя гораздо важнее, чем знать характеристики товаров. Побеседуйте с учителями и розничными торговцами, цеховыми мастерами и владельцами мелких предприятий, священниками и родителями, и они подтвердят, что в умении ладить с людьми состоит главное различие между теми, кто достигает вершин, и теми, кто остается ни с чем. Значение навыков работы с людьми переоценить невозможно. При этом не имеет никакого значения, чем вы собираетесь заниматься. Если вы способны располагать к себе людей, значит, вы способны добиться успехов во всем!

Многие люди попадают в капкан ошибочного восприятия человеческих отношений как чего-то само собой разумеющегося. На самом деле способность строить и поддерживать здоровые взаимоотношения — это самый важный фактор роста во всех сферах жизни. Навыки работы с людьми определяют масштаб потенциального успеха. Роберт У. Вудрафф — человек, чьи лидерские качества помогли превратить компанию «Coca-Cola» из мелкого регионального производителя в глобальную организацию и финансовую империю — понимал значение человеческого фактора в процессе достижения потрясающих результатов. В своей книге «Идеальное исполнение» («Top Performance») эксперт в области взаимоотношений Зиг Зиглар цитирует бывшего генерального управляющего «Coca-Cola Company». Зиг говорит, что Вудраффу нравилось раздавать людям собственноручно написанные небольшие заметки:

«Жизнь очень похожа на работу продавца. Все наши успехи и поражения зависят главным образом от того, насколько убедительно мы мотивируем людей, с которыми нам приходится иметь дело, "купить" нас и то, что мы предлагаем.

Руководитель должен обладать определенными качествами, которые безусловно характеризуют его как ведущую единицу. Это – совокупность организаторских навыков, особенностей мышления (способность работать над несколькими проблемами одновременно, устойчивость в ситуации неопределенности), черт характера (настойчивость, энергичность, сензетивность). Я считаю, что любой успешный руководитель (материально состоявшийся человек) – всегда лидер, и тут нет исключений. Если ты умеешь адекватно планировать деятельность предприятия в условиях финансовой нестабильности в мире, если тебя, с одной стороны, отличает настойчивость в принятии решений, а с другой – понимание в отношении к сотрудникам твоей компании – значит, ты обладаешь лидерскими качествами, которые помогут тебе удержать авангардные позиции на рынке. Лидерство – есть составляющая конкурентного фактора, обеспечивающая авансовое преимущество перед компаниями-конкурентами.

Для меня примером успешного лидера являются руководители, интегрирующие инновационные решения, так как они обладают чувством здорового риска, с одной стороны развивая свою отрасль внедрением новых решений, а с другой, делают ставку на еще неисследованный рынок сбыта. «Инновационные лидеры» не являются детищем лишь одной «новой идеи», все их достижения основаны на обширных знаниях, опыте реализации и явились результатом исследования и обработки большого количества информации. Например, основатель компании Google Сергей Брин придумал эффективный механизм автоматического поиска информации в интернете, а Билл Гейтс стал информационным магнатом, создав компанию Microsoft – лидера по разработке программного обеспечения.

Одним из немаловажных факторов успешного руководителя (а именно таким и является лидер) – считается способность понимания персонала, умение чувствовать подчиненных и способность делать ставку на других. Так, мне интересна работа, где руководитель охотно передает свои знания, best practices, которыми он обладает, и всегда готов помочь профессиональному росту своих подчиненных. Работа в крупной компании с таким руководителем и является моей мечтой. Именно в такой компании, на мой взгляд, возможно применение наиболее грамотной структуры управления персоналом. Большие компании могут позволить себе инвестировать в подготовку и профессиональное обучение кадров. В таких корпорациях применяется привлекательные стратегии мотивации персонала, это обусловлено сильной кадровой политикой, ведь именно замотивированные на успех сотрудники компании являются залогом развивающегося бизнеса.

Эффективные отношения руководителя и сотрудников в компании должны строиться по принципу личного примера руководителя. Начальник должен стать образцом высокой самоорганизации, где создание системы адекватной самооценки – есть одна из составляющих. Важной особенностью работы начальника является организация работы подчиненных, одно из главных условий которого - выбор оптимальных элементов работы с персоналом. В сущности, у руководителя имеются три основных способа воздействия на работников: 1) заставить; 2) договориться; 3) создать условия, в которых работник будет сам себя мотивировать (самомотивация).

**Пример руководителя, который меня вдохновляет**

Такие качества, как способность к принятию быстрого решения, отстаивание собственного мнения, независимость долгое время считались присущими исключительно мужчинам. Но в последнее время ситуация изменилась. Женщины на деле доказали свое право принимать решения. И сегодня мы все чаще слышим словосочетание «женщина-руководитель».

Стереотип восприятия сильной женщины был описан еще классиком: «Коня на скаку остановит, в горящую избу войдет». Здесь, конечно, возникает вопрос: «Кто коня упустил, и кто избу поджёг?». Но это уже другая история…. Изречение же классика полностью подтверждает научные данные о большей адаптивности и жизнеспособности женского организма. Психологи же утверждают, что женщина и на руководящем посту остается женщиной, поэтому ее сила, так же как и в жизни вне работы, заключается в ее слабости. Еще одно довольно распространенное убеждение гласит, что успешная женщина-руководитель компенсирует полным погружением в работу свои неудачи в личной жизни, что на практике зачастую далеко не так.

Каждое из этих мнений имеет право на существование, а в качестве подтверждения их истинности можно найти примеры среди женщин-руководителей. В своем эссе я хочу остановиться на примере именно женщины-руководителя, примере, который меня вдохновляет. Ведь она стала первой женщиной-руководителем, смеющей посягнуть на святая святых мужчин – управление городом Петра. Валентина Матвиенко занимает пост губернатора Петербурга с 2003 года.

Стиль руководства, применяемый В.И. Матвиенко, является сочетанием таких качеств как доброта и строгость, женственность и деловитость, спокойствие и требовательность, мягкость и воля. Большое внимание уделяется ею установлению конструктивных отношений с центральными и региональными органами власти, что обусловлено стремлением искать и находить поддержку, готовностью к сотрудничеству. Гибкость и дипломатичность в сочетании с настойчивостью позволяет В.И. Матвиенко эффективно строить взаимоотношения с деловыми партнерам, находить у них взаимопонимание и поддержку. Сочетание эмоциональности и спокойной реакции на критику, а так же чувствительности и интуиции позволяют В.И. Матвиенко использовать гуманистический подход и социальную поддержку, а также легко адаптироваться к сложившимся обстоятельствам. В.И. Матвиенко достигает успеха не в результате копирования мужского стиля управления, а посредством творческого использования своих способностей, реализации внутренне присущих ей черт и качеств. Сегодня у нее формируется новый подход к управлению. Оно должно стать менее иерархичным, более гибким, быстрым и подвижным. Управленец новой генерации умеет хорошо слушать, мотивировать и поддерживать своих подчиненных. Таким образом, выше сказанные качества более востребованы в современном управлении. Управленцы, эффективно применяющие так называемый «женский» стиль руководства, получают более высокую общественную поддержку, нежели при использовании традиционно мужских методов управления. Маргарет Тэтчер, чей престиж намного превышал репутацию любого другого британского лидера со времен Черчилля, сказала: «Успех женщине сопутствует всегда, когда она остается женщиной».

В имидже В.И. Матвиенко в большей степени выражены мотивы достижения и аффиляции, то есть умение ставить цели и достигать их. Также она отличается отсутствием авторитаризма и стремлением к сотрудничеству, что нравится пожилым и малоимущим избирателям.

Достижения Валентины Ивановны в государственном управлении — блестящий пример женского стиля руководства, в котором сочетаются гибкость в общении, склонность к компромиссу и диалогу в решении конфликтных ситуаций, способность не только понять, но и прочувствовать чаяния людей, умение экономно, по-хозяйски расходовать бюджет и вместе с тем сильная воля, упорство в достижении цели. По мнению Валентины Матвиенко, менталитет нашего общества пока мужской, поэтому она чувствует двойную ответственность. Не случайно она последовательно отстаивала в правительстве идею изменений в избирательном законодательстве, направленных на увеличение числа женщин на всех политических уровнях. С полным правом и не без оснований Валентина Ивановна считает: «Увеличение числа женщин в политике сделает ее более гуманной, направленной к людям, отвечающей интересам людей».

**Заключение**

матвиенко лидерство инновационный конкурентный

А.П.Лукошкин (ректор ленинградского института авиационного приборостроения ): ... самое основное для руководителя способность к стратегическому мышлению . Еще проницательность , любовь к людям, умение исключительно внимательно к ним относиться . Сила руководителя в создании школы, воспитании учеников . А любить людей руководитель должен обязательно.

По моему, эти слова можно отнести и к стилю руководства Валентины Матвиенко. Матвиенко, как успешный руководитель является не только хорошим организатором, умеющим наладить деловое общение между людьми, но и глубоко эрудированным, высоко культурным человеком, обладающим внутренней самостоятельностью, смелостью, способностью создать команду единомышленников, вдохновляющим и ведущим их за собой. Ведь без умения со стороны руководителя наладить деловое общение с подчиненными, партнерами, установить деловые связи невозможны ни эффективное управление, ни эффективное производство.

Достижения Валентины Ивановны в государственном управлении — блестящий пример женского стиля руководства. Ее пример как успешного руководителя, является для меня собирающим образом, в котором отражены все качества, которыми должны обладать настоящие руководители.

**Список литературы**

1. Барышева А. Что бы у фирмы было «завтра»//Управление персоналом.-2000-№5.-С49-52

2. Газета "Коммерсантъ С-Петербург" № 188 (4005) от 16.10.2008

www.zaks.ru/new/archive/view/73209

3. Комаров Е.И. Деловитость женщины – руководителя. // Управление персоналом. – 1998. - №7

4. Максвелл, Дж. Лидерство: 25 ключевых принципов построения взаимоотношений с людьми / Дж. Максвелл; пер. с англ. О. Г. Белошеев. — Мн.: «Попурри», 2006. — 368 с. — ISBN 985-483-782-3

www.businessman.in.ua

www.rusconsult.ru/cms-news.php…

www.iteam.ru›Стратегическое управление›section\_33/article\_2912

www.finansmag.ru/26184

news.yandex.ru›Валентина Матвиенко

www.mr7.ru/wiki/Матвиенко