

## ОБЗОР КАЧЕСТВ ХОРОШЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ ТЕХНИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

М. А. Оглобличев<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ogloba@rambler.ru

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий» (УУНиТ)

**Аннотация.** Статья посвящена обзору качеств руководителя технического коллектива. Рассмотрены качества руководителей современных промышленных предприятий: что позволяет организовать эффективную работу технического коллектива и что способствует невозможности выполнения сложных производственных задач.

**Ключевые слова:** руководитель, коллектив, ответственность, организация, функционирование, подпись.

### ВВЕДЕНИЕ

«Работа – это не просто место, где за свой труд получаешь денежное вознаграждение – это важнейшая часть нашей жизни. Это деятельность, которой мы занимаемся ежедневно и посвящаем ей большую часть своего времени. Она меняет наш статус и дает нам духовный рост» [1, с. 271]. В процессе всей своей трудовой деятельности каждый человек непрерывно сталкивается с руководителями. При этом любой руководитель, как правило, сам является подчиненным. С приобретением опыта работы практически у каждого человека появляются примеры разных руководителей: тех, которые очень грамотно ведут за собой коллектив, под руководством которых работать надежно и легко, и тех, с которыми работать не комфортно. У многих есть и опыт руководства.

Не существует такого руководителя, который хотел бы быть «плохим», каждый хочет быть «хорошим». В худшем проявлении для руководителя это не имеет значения, и он не задумывается о том, насколько он «хорош». При этом мнение коллектива о компетентности руководителя нередко отличается от мнения руководителей более высокого звена.

В этой ситуации на повестку выходят вопросы: каким должен быть руководитель? Как добиться высокой эффективности работы коллектива?

### КАЧЕСТВА ХОРОШИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Для того, чтобы понять, каким должен быть хороший руководитель, нужно сначала ответить на вопрос: какими качествами он должен обладать? И каждый уважающий себя руководитель, стремящийся стать «хорошим», должен найти для себя ответ на эти вопросы. С приобретением опыта руководства ответы на эти вопросы для каждого конкретного руководителя меняются. В этом заключается повышение профессионального уровня руководителя и степени его компетентности.

Руководитель – лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации деятельности. Руководитель несет юридическую ответственность за функционирование группы (коллектива) перед назначившей (избравшей, утвердившей) его инстанцией и располагает строго определенными возможностями санкционирования – наказания и поощрения подчиненных в целях воздействия на их производственную (научную, творческую и пр.) активность. В отличие от лидера руководитель обладает формально регламентированными правами и обязанностями, а также представляет группу в других организациях [2]. Такое определение дал знаменитый отечественный психолог Адольф Ульянович Хараш. Из многих

представленных в различных источниках определений руководителя, это определение наиболее полно и четко отражает суть и цели руководства.

Например, современный руководитель высокотехнологического предприятия – это «многогранная и разносторонне развитая личность. Он должен быть инженером-механиком, понимать в электронике и логистике, знать маркетинг и уметь управлять рисками, быть психологом и политиком, уметь выстроить отношения со своей группой, быть коммуникабельным и неконфликтным. Но при всем этом на первом месте стоит личная эффективность специалиста: умение управлять своей жизнью, своей энергией, знаниями и умениями» [3, с. 136].

Основная функция руководителя – управление коллективом и организация деятельности. Главное – обеспечить непрерывную и качественную работу того коллектива, за который он отвечает. Для этого в его распоряжении имеются возможности для поощрения и наказания. При правильной организации работы не приходится наказывать. Когда работа коллектива слаженная, когда руководитель грамотно и четко распределил обязанности среди сотрудников, когда каждый сотрудник знает зону своей ответственности – работа идет в нужном русле.

Конечно, ни один коллектив не может существовать без лидера, без того, на ком ответственность, на кого можно рассчитывать при возникновении каких-либо сложностей, когда есть человек, перед которым нужно отвечать за проделанную работу, тем самым повышая её качество.

Руководитель представляет работу вверенного ему коллектива перед другими организациями или перед высшим руководством. Обязательно должна быть иерархия. Это придумано не сегодня, это заложено в самой природе. У животных есть такой руководитель, есть тот, кто ведет за собой, на кого равняется вся группа. Тот, за кем идут. Кто учит и распределяет роли так, чтобы весь процесс приносил результат.

За кем пойдет коллектив? Идут за грамотным и уверенным в себе руководителем, который умеет подчеркнуть сильные стороны своих сотрудников, поддерживает благоприятный климат в коллективе и работает в одном режиме с ним. Когда руководитель распределяет на сотрудников всю работу, в том числе и свою, невозможно следить за ее выполнением и быть в курсе всех дел.

Многие руководители в современном мире выучили несколько фраз, на которых строят свою работу: «Грамотный управленец организует работу коллектива так, чтобы в его отсутствие коллектив продолжал работать бесперебойно». И еще: «Нужно уметь делегировать». Это все очень правильно, но строить свою работу только на делегировании полномочий при отсутствии в жизни коллектива нельзя. Хороший руководитель знает всю работу, он сам сможет заменить любого сотрудника в любое время. Да, такой руководитель отдается работе полностью, он умеет многое, но при этом он может получить тот результат, который от него требуется.

Делегирование полномочий не подразумевает под собой распределение работы на всех и освобождение от работы себя. Но очень часто работники сталкиваются именно с такой схемой, при которой коллектив делает всю работу, включая работу руководителя, при этом за любые «коллективные» ошибки отвечают конкретные исполнители. Эту схему еще можно назвать «Я за вас свою работу делать не буду!». Такая схема должна быть неприемлема для человека, желающего стать хорошим руководителем. При таком подходе не следует ждать от сотрудников инициативы и стремления к качественному выполнению работ. Обязанности и ответственность руководителя не лежат ни на ком другом, они лежат только на руководителе. Каждый сотрудник выполняет свои должностные обязанности согласно трудовому договору, он действует в рамках своих полномочий и не должен выполнять функции руководящего состава.

При грамотном распределении работы каждый знает свое дело, при этом другие функции он не выполняет. Иногда, даже не имеет значения, сколько времени сотрудник провел на работе, ушел ли он раньше положенного срока или как долго он задержался на обеде, если его работа выполнена. Точно так же будет и в том случае, если у сотрудника работы много – он

ее делает, при необходимости задержится и выполнит то, что от него требуется, зная, что в следующий раз он отдохнет, сможет уйти раньше, спокойно выполнив свои обязанности. Так сохраняются личные границы каждого сотрудника, поддерживаются доверительные отношения внутри коллектива. При этом никто не следит за временем, следят за работой. И здесь важно не перегружать сотрудников чужой работой. Но одновременно с этим, если руководитель «не управляет своим рабочим и свободным временем, своей карьерой – он не может оставаться в профессии <...> Он обязан постоянно и жестко все планировать» [3, с. 136].

Руководитель должен быть справедливым. Должен заботиться о сотрудниках и понимать, что это люди, у каждого человека есть семья и неотложные дела. И загонять коллектив в определенные рамки – не самое правильное решение. Конечно же, руководитель должен быть жестким, сотрудники должны соблюдать дистанцию и четко знать свои обязанности. Но каждый сотрудник – личность, каждый знает, на что он способен.

Достойных сотрудников нужно ценить, ведь каждый ищет комфортную работу, где будет проявляться его профессионализм и он сможет проявлять свои способности. В идеале работа должна приносить удовольствие. Конечно же, при этом каждый человек работает для того, чтобы получать заработную плату. Поэтому нужно ценить и отмечать успехи сотрудников, отмечать положительные стороны и положительное влияние каждого сотрудника на процесс работы. Каждому приятны слова благодарности, про это забывать нельзя. Только лишь ругать и наказывать – дорога в никуда.

Одними из самых важных качеств хорошего руководителя является умение и желание отстаивать интересы своих подчиненных, умение взять ответственность за «промахи» коллектива на себя лично, а не искать виновных в коллективе. Такой руководитель всегда будет пользоваться большим авторитетом. Ему не придется искать виноватых, – подчиненные сами поймут свою ошибку и постараются ее исправить, ведь «подставлять» такого начальника не хочется. Такому коллективу можно смело «идти в бой», им по плечу выполнение самых сложных задач. В противном же случае, начальнику стоит ожидать «выстрела в спину», а подчиненным – «похода по минным полям».

Руководитель – человек, который отвечает за коллектив. Работу выполняет несколько человек, значит, нужны сплоченные силы, нужна командная работа. Но нужен и лидер, который берет на себя ответственность за проделанную работу. Все прекрасно понимают, что зарплата руководителя отличается от остальных. Своей подписью именно руководитель берет на себя ответственность, а значит и риски, и победы. Подпись руководителя отличает его от остальных в коллективе. Он всегда рискует, всегда отвечает за проделанную работу и моральное состояние коллектива. Поэтому он должен сохранять единство и сплоченность людей, которые вместе с ним работают. Когда коллектив понимает, что руководитель выполняет свои функции достойно, что он берет на себя ответственность, что он стоит за своих сотрудников «горой», когда есть уважение и к руководителю, и к сотрудникам, тогда не возникает вопрос о том, что начальник получает зарплату, не обоснованно большую. Тогда все согласны с тем, что он главный, его авторитет не подорван, он выполняет свои функции и он грамотен. Тогда в коллективе всем работать легко.

И конечно, чтобы «работоспособность персонала увеличивалась, люди должны быть довольны своей работой. Поэтому работник должен поощряться не только материально (премии, дополнительные выплаты, призовые за выигрыш в конкурсе и т.д.), но и нематериально: отправка сотрудников на семинары и конференции, возможность дополнительного выходного, различные бонусы» [4, с. 257].

В процессе трудовой деятельности многие сталкиваются с такой схемой работы, когда в коллективе нет разделения начальник – подчиненный, когда все равны, руководитель старается выступать в интересах своего коллектива, защищать его, не давать беспочвенно его обвинять ни в чем, всегда поддерживать, поощрять за проделанную работу. Когда главная функция руководителя – организовать работу коллектива и представлять своей отдел перед высшим руководством. Все остальное – статус, заработная плата, привилегии – отходит на задний план.

Имея это все, но не имея удовлетворения от проделанной работы, от отношений внутри коллектива, не будет ни гармонии, ни результата.

Если рассматривать небольшой коллектив, то иногда даже такая мелочь, как отдельный кабинет для начальника, может ухудшить обстановку в коллективе. Когда руководитель сидит в одном кабинете со своими сотрудниками, результат лучше, понятны настроения в коллективе, проблемы и сложности. При этом какие-то важные дела можно переносить в комнату для переговоров, а все основное время находиться вместе с коллективом.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Руководители «полностью ответственны за полученные результаты, поэтому они должны быть одновременно жесткими и гибкими, уметь хорошо работать под давлением и подстраиваться к изменениям, легко переключаться между «объемной большой картиной» и мелкими, но важными деталями, точно зная, когда и на чем необходимо сфокусировать внимание. У них широкий и разнообразный методический инструментарий для разрешения и перевода сложных, взаимозависимых действий в задачи и подзадачи, которые обязательно фиксируются, документируются и контролируются. И они всегда совершенствуют свои навыки и навыки своих команд с помощью извлеченных уроков» [3, с. 136].

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод о том, что хороший руководитель – это образованный, грамотный в работе, уважающий себя и коллектив лидер, который ведет за собой сотрудников, который всегда может оказать поддержку, с которым спокойно, который умеет сдерживать эмоции даже в кризисной ситуации. Даже когда вышестоящее руководство не довольно работой или случилось что-то, – всегда нужно оставаться человеком и не переносить «тяготы» своей должности на сотрудников.

Руководитель – это обязанность, а не право; это ответственность и забота, а не привилегия продолжительности.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лунёва А.А., Тагирова Э.И., Иванова А.Д. Социальные сети как сфера развития молодежного предпринимательства // Современные социальные технологии работы с молодежью в интернет-коммуникациях: Сб. статей III Межд. науч.-практ. конф. (г. Уфа, 20 – 21 декабря 2018 г.). Уфа: РИЦ БашГУ, 2019. С. 267–272
2. Петровский А.В. Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах. Общая психология. Словарь // ПЕР СЭ. 2005. С. 142.
3. Бильдер Е.А., Иванова А.Д. Современные требования к развитию инженерного образования: формирование проектного мышления и управленческих навыков // Инженерное мышление: особенности и технологии воспроизводства: Мат-лы научн.-практ. конф. (27 октября 2018 г.). Екатеринбург: Деловая книга, 2018. С. 139–143.
4. Тагирова Э.И., Лунёва А.А., Иванова А.Д. Инновационное управление персоналом для повышения экономического потенциала субъектов РФ // Стратегическое развитие субъектов российской федерации: федерализация, национальное самосознание, скрытые конкурентные преимущества: Мат-лы Межд. научно-практ. конф. (7 декабря 2018 г., г. Уфа). Уфа: АЭТЕР-НА, 2018. С. 255–258.

### ОБ АВТОРАХ

**ОГЛОБЛИЧЕВ Максим Алексеевич**, аспирант 2-го курса каф. АД ФАДЭТ.

### METADATA

**Title:** How to become a good head?

**Affiliation:** Ufa University of Science and Technology (UUST), Russia.

**Email:** <sup>1</sup> [ogloba@rambler.ru](mailto:ogloba@rambler.ru).

**Language:** Russian.

**Source:** Molodezhnyj Vestnik UGATU (scientific journal of Ufa University of Science and Technology), no. 2 (28), pp. 20-23, 2023. ISSN 2225-9309 (Print).

**Abstract:** This article presents the qualities that the heads of technical organizations should have. The qualities of leaders, which allow organizing the effective work of a technical team, and the qualities of leaders, which contribute to the impossibility of performing complex tasks, are considered.

**Key words:** head; boss; team; responsibility; organization; functioning; manager; signature.

**About authors:**

**OGLOBLICHEV, Maksim Alekseevich**, aspirant 2 year, Ufa state aviation technical University (IIGU).