Федеральное государственное образовательное учреждение

среднее профессиональное образование

«Омский колледж торговли, экономики и сервиса»

Курсовая работа

на тему:

**Исследование управленческого потенциала менеджера**

Выполнила: студентка группы 348М

специальность 080501 Менеджмент

Малютина Екатерина Владимировна

Руководитель: преподаватель

Новичкова Ольга Николаевна

Оглавление

Введение

Глава 1.Понятие управления и лидерства

1.1 Типы менеджеров

1.2 Стили управления

1.3 Виды темперамента

1.4 Характер

1.5 Исследование психологии управленческой карьеры

Глава 2. Исследование управленческого потенциала менеджера секции «Онегин» ООО ТЦ «Омский»

2.1 История развития ООО ТЦ «Омский» и секции «Онегин»

2.2 Анализ потенциала менеджера секции «Онегин»

2.3 Рекомендации

Заключение

Библиографический список

Введение

Темой настоящей курсовой работы является «Исследование управленческого потенциала менеджера». Об управленческих командах и их создании специалисты в области высокоэффективного менеджмента, организационного развития и управленческой психологии заговорили относительно недавно, чуть больше 30 лет назад. Первые исследования командной деятельности, опубликованные в начале 60-х годов, были посвящены поискам способов повышения эффективности и продуктивности управленческого труда.

В современных условиях одним из главных факторов экономического роста является управление, эффективность которого во многом определяется человеческим потенциалом кадров управления.

Проблемы, связанные с использованием и оценкой экономической эффективности роста управленческого потенциала менеджеров, недостаточно рассматриваются в экономической литературе. В частности, социально — экономические различия и взаимосвязь таких категорий как «человеческий потенциал», «интеллектуальный потенциал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «рабочая сила» трактуются противоречиво.

Определение понятия «управленческий потенциал» в совокупности данных категорий нуждается в уточнении. Важное практическое значение имеет экономическая оценка управленческого потенциала менеджеров. Однако существующие подходы к оценке управленческого потенциала не позволяют точно определить его элементы, количественно учитывать его уровень, развитие, изменения, а также рассчитать отдачу от инвестиций в образование менеджеров. Это приводит к недооценке роли человеческого потенциала кадров управления в управлении организациями и предприятиями различных отраслей экономики.

Актуальность и объективная необходимость проведения исследований по оценке управленческого потенциала менеджеров определили выбор темы данной работы.

В настоящее время в российской науке вопросы человеческого потенциала кадров управления разрабатывают В.В. Авдеев, В.В. Адамчук, А.П. Волгин, А.И. Гаврилов, Б.М. Генкин, В.М. Грачев, В.А. Дятлов, Л.И. Евенко, В.В. Травин, СВ. Шекшня, Т.В. Щекин и др.

Наиболее разработанной в зарубежных и отечественных исследованиях являются проблемы управления персоналом, человеческими ресурсами и трудового потенциала менеджеров. Вместе с тем разработка теоретических и методических вопросов оценки управленческого потенциала молодых менеджеров не нашла полного научного решения. Однако, научно обоснованная оценка управленческого потенциала менеджеров имеет важное значение для совершенствования системы образования, развития карьеры молодежи, повышения эффективности отдачи от инвестиций в человеческий потенциал.

Основная цель работы над данной курсовой это разработать научно - обоснованную методику комплексной оценки управленческого потенциала менеджеров.

Задачи курсовой:

1. Провести анализ научных подходов к оценке человеческого и управленческого потенциала менеджеров.

2. Разработать методику комплексной оценки управленческого потенциала менеджеров.

3. Определить критерии и методы отбора на руководящие должности людей.

4. Исследовать социально-экономическую эффективность развития управленческого потенциала менеджеров.

Объектом исследования являются руководящий состав и администрация торгового предприятия.

Предметом исследования являются закономерности формирования управленческого потенциала менеджеров и перспективы их использования в сфере управления организаций.

В данной курсовой будет проводиться анализ исследований по оценке человеческого потенциала менеджеров, уточняться определение человеческого потенциала, определяться сущность управленческого потенциала, выявляться принципы оценки управленческого потенциала менеджеров.

1. Понятие управления и лидерства

Понятие «человеческий потенциал» широко используется в современной научной литературе для анализа различных экономических проблем и процессов. Мы будем исходить из существующей в науке общей точки зрения, что человеческий потенциал есть совокупность возможностей личности, определяющая границы его эффективной деятельности, т.е. "совокупность всех производительных качеств работника, включающая приобретенные знания, навыки, а также мотивацию и энергию, которые используются для производства экономических благ» [9].

Большую теоретическую и практическую значимость для выбора профессии и построения карьеры персонала предприятия имеет адекватная оценка управленческого потенциала менеджеров - категории, играющей доминирующую роль в совокупном человеческом потенциале. Под управленческим потенциалом мы понимаем возможности личности в решении многокритериальных управленческих задач, т.е. знания, умения и навыки в важнейших областях менеджмента [8].

Понятие «управление» вошло в нашу жизнь настолько прочно, что мы иногда задумываемся над его точным значением. Мы говорим, что президенты и монархи управляют странами, директор – организацией, автовладелец – своей машиной. Какой – то человек, с нашей точки зрения, «управляем», а другой – «неуправляем». Но в любом случае речь идет об определенной функции, с помощью которой система (биологическая, социальная, техническая и др.) поддерживает свое существование, обеспечивает успешность деятельности, добивается реализации поставленных целей. Когда речь идет об управлении людьми, объединенными в организацию, то ко многим другим аспектам управленческой деятельности присоединяется и аспект психологический. Невозможно управлять фирмой, фабрикой, отделом без учета психических особенностей людей, которые там работают, без понимания психологических механизмов взаимодействия членов той или иной организации, без представления о том, какую реакцию вызовут принятые решения. Именно поэтому в психологической науке сравнительно недавно появился новый интересный раздел – психология управления.

В данной курсовой будет исследован управленческий потенциал менеджера, то есть присущие ему качества и характеристики.

Для анализа и оценки руководителя социологи разработали модель, которая включает следующие качества:

1. Деловые (образование, знания, опыт);
2. Способности (талант, одаренность гениальность);
3. Культурный уровень (эрудиция, честность, порядочность);
4. Характер (воля, активность, самостоятельность, обязательность, оперативность, забота о подчиненных, умение воспринимать критику, признавать свои ошибки);
5. Темперамент (холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик);
6. Направленность интересов (материальная, социальная, духовная);
7. Возрастной ценз (молодой возраст, средний, пожилой, престарелый);
8. Здоровье (хорошее, удовлетворительное, плохое).

В ходе исследования будут рассмотрены некоторые из этих качеств. Уже на этапе выбора определенных качеств, необходимых для работника определенной сферы производства, приходится сталкиваться с трудностями их разграничения. Да и сам набор качеств для каждой группы работников должен существенно отличаться. Отсутствие общепринятой классификации приводит к большой доли субъективизма в таком подходе к оценке человеческого потенциала работников.

Еще более трудную задачу представляет определение критериев, по которым можно судить о том, какими возможностями обладает данный человек и насколько сильно они развиты. Преобладающей формой данной оценки является психологическое тестирование.

Существует большое количество частных методик, направленных на определение уровня интеллектуальных способностей личности, которые, несомненно, влияют на процесс и результат деятельности работника, но являются предметом рассмотрения других наук.

Некоторые методики в качестве характеристик человеческого потенциала рассматривают образование, опыт работы и практические навыки, однако далеко не всегда полученные оценки могут адекватно применяться к трудовой деятельности работника и руководителя.

Практически каждая группа имеет своего формального лидера. Лидерство – это процесс, посредством которого один индивид влияет на поведение других и организует их деятельность в соответствии с поставленными перед группой или организацией задачами [1, с. 149]. Согласно этому определению лидерство – это, прежде всего, процесс, в котором лидер координирует деятельность и даже изменяет взгляды подчиненных. Второй важный момент, отраженный в определении, заключается в слове «влияет». Это означает, что люди подчиняются лидеру не только под страхом наказания, но и в силу его авторитета, опыта или еще каких – либо качеств, которые отличают его от диктатора, опирающегося на грубую силу.

Современная концепция лидерства подчеркивает такую его ценность, как повышение у подчиненных способности к саморуководству. Наиболее адекватным лидером является тот, кто может руководить другими в таком направлении, чтобы они руководили сами собой. Человека, способного к такого рода лидерству, авторы называют сверхлидером.

Людьми могут руководить также:

• сильный лидер, который воздействует применением санкций, силы, формального авторитета;

• транзактор, который создает особые способы взаимодействия между подчиненными, информационные сети и правила коммуникации и за счет этого организует эффективную работу и поддерживает собственный статус;

• герой-визионер, который влияет на людей силой своего убеждения;

• пассионарные личности, способные предложить другим высокие цели и повести участников.

В отличие от неформального формальный лидер назначается в ходе определенной процедуры: например, приказом вышестоящего руководителя, победы на конкурсе или в результате выборов, проведенных среди членов группы. Таким формальным лидером может быть, например, человек, занимающий должность заведующего отделом, мастера, руководителя проекта, ответственного за выполнение задания или председателя комитета, или другими словами менеджер. Руководитель выполняет основные управленческие функции: планирование, организация, мотивация, контроль деятельности подчиненных и организации в целом. Профессионально подготовленного руководителя называют менеджером [2, с. 308].

Большое влияние на командные процессы оказывают также особенности личного стиля взаимодействия ее руководителя или лидера с другими членами команды. Рассмотрим ряд характеристик, которые условно можно назвать типом лидера. Под типом лидера будем понимать характерные особенности, которые определяют всю систему взаимоотношений лидера с подчиненными [1, с. 63].

* 1. Типы менеджеров

Функции и методы деятельности менеджера, типы менеджеров исторически изменяются:

1. На заре капитализма во главе промышленного предприятия стоял обычно директор с ярко выраженными диктаторскими замашками, так как его основной функцией считалась функция подавления рабочих. Это *менеджер – диктатор*. Философия такого рода менеджмента проста: бизнес есть бизнес, поэтому работай не рассуждая. О высокой производительности труда не могло быть и речи.
2. Со временем предприниматели стали осознавать, что у рабочих надо возбуждать интерес к труду. Появился новый тип менеджера – *менеджер – патерналист* – глава семьи, к рабочим отношение отеческое. Философия такого менеджера подчинялась формуле: быть строгим, но справедливым. В основном реакция рабочих на такой тип менеджера была положительной, но стабильности в развитии производства и особенно в получении прибыли достичь не мог.
3. В годы кризисов преуспевал другой тип менеджера - *менеджер – маклер*, то есть потребовались оборотистые люди, умеющие сбывать продукцию и тем самым двигать производство. Работа такого типа менеджера была прежде всего работой дипломата. Руководящим началом здесь выступает принцип: «Делай все возможное, чтобы смягчить недовольство рабочих».
4. Позже маклера сменил *менеджер – организатор*. Расширился круг людей, с которыми менеджеру приходилось иметь дело, - владельцы, профсоюзные и другие общественно – политические организации, персонал. Успех менеджера стал зависеть в очень большой степени от умения ладить со всеми социальными группами, занятыми в производстве.
5. *Современный менеджер* выступает в системе общественного производства как управляющий – дипломат – лидер – воспитатель – организатор – инноватор – человек. Функция управляющего считается традиционной, изначально присущей менеджеру. Осуществляя ее, менеджер становится лицом, облеченным властью. Однако эта власть не диктаторская, а скорее патерналистская, отеческая. Основные требования к личности – компетентность, владение навыками делового общения и ораторской практики, педагогические и психологические умения.

Дипломат. Среди перечня менеджерских умений в последнее время на первый план все чаще выдвигается умение проводить переговоры. Современные менеджеры тратят свое рабочее время в основном на установление и развитие человеческих контактов, которые могли бы продвигать производство, углубление деловых связей, заключение сделок, разрешение споров, налаживание контактов с властями. Эти функции сродни функциям менеджера – маклера и требуют хорошо развитых дипломатических навыков.

Менеджер – лидер. Американские теоретики менеджмента уже давно провозгласили лозунг: каждый менеджер должен быть лидером. В российской теории менеджмента пока крепко держится традиция разделять функции менеджера и лидера: функции первого – профессионально осуществлять действия, необходимые для поддержания деятельности материальной подсистемы бизнеса; вторые должны вести за собой людей, их главная функция – обеспечение бесперебойной работы человеческой подсистемы бизнеса. Современное понимание функций менеджера требует от него профессионального владения как тем, так и другим.

Менеджер – воспитатель. По мере усложнения производства требования к персоналу возрастают. С одной стороны, сегодня персонал должен обладать повышенной технологической эрудицией, с другой стороны – высокой нравственностью. Техническому совершенствованию работников уделяется большое внимание, на это тратятся большие средства. Нравственное воспитание как отлаженный механизм практически не существует. Между тем история показывает, что степень воспитанности, высокая нравственность работников являются решающим условием экономического роста.

Менеджер – инноватор. Мир вступает в эпоху информационной культуры и одна из главных функций менеджера – инновационная. Медлительность в ее исполнении грозит отбросить производство далеко назад. Инновации необходимы, так как производительность труда и качество продукции легче и быстрее повышается при использовании новой техники и технологии.

Менеджер – человек. Ничто человеческое ему не чуждо. Менеджер – это личность. То есть сложная совокупность врожденных (природных) и приобретенных (социальных) качеств [2, с. 311]. Они спаяны воедино в характере личности, и далеко не каждая из его черт может быть полезной в деятельности менеджера.

1.2 Стили управления

Особенности администраторских и лидерских качеств руководителя определяют и его управленческий стиль.

Взаимоотношения подчиненных с руководителем, психологический климат коллектива, результаты работы коллектива зависят от стиля управления, реализуемого руководителем.

Стиль управления — это способ, которым руководитель управляет подчиненными ему сотрудниками, а также независимый от конкретной ситуации управления образец поведения руководителя. С помощью установленного стиля управления может достигаться удовлетворенность работой и поощряется производительность сотрудников. Вместе с тем оптимального стиля управления не существует и говорить о преимуществе того или иного стиля управления можно только для определенной ситуации управления [8].

Выделяют следующие стили управления:

- *Авторитарный стиль управления*. При таком стиле управления вся производственная деятельность организуется руководителем без участия подчиненных. Этот стиль управления может применяться при решении текущих задач и предполагает большую дистанцию в образовании между руководителем и подчиненным, а также материальную мотивацию сотрудников. Руководитель в силу своей законной власти управляет подчиненными и ожидает от них послушания. Он принимает решения без обоснования их перед подчиненными, при этом исходит из того, что он в отличие от подчиненных обладает большим пониманием и знанием дела, чего, разумеется, быть не должно. Решения руководителя имеют характер распоряжений, которые должны безоговорочно выполняться подчиненными, в противном случае они могут ожидать санкций по отношению к себе; Руководитель соблюдает дистанцию в отношениях с подчиненными, информирует их о фактах, которые они обязательно должны знать для выполнения своих задач. Он контролирует» следуют ли его распоряжениям и насколько. Знаки, подчеркивающие положение человека в глазах окружающих его людей (например, автомашина), поддерживают репутацию обладающего властью руководителя;

- *Демократический стиль управления*. Характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителем и заместителями, руководителем и подчиненными. Руководитель демократического стиля всегда выясняет мнение коллектива по важным производственным вопросам, принимает коллегиальные решения. Регулярно и своевременно проводится информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо; по необходимости применяются приказы. Руководитель стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе, отстаивает интересы подчиненных;

- *Либерально – анархический (или попустительский, или нейтральный) стиль управления*. Характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом. Такой руководитель «плывет по течению», ждет или требует указаний сверху или попадает под влияние коллектива. Предпочитает не рисковать, «не высовываться», увиливает от разрешения назревших конфликтов, стремится уменьшить свою персональную ответственность. Работу пускает на самотек, редко ее контролирует. Такой стиль руководства предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью;

- *Непоследовательный (алогичный) стиль руководства*. Проявляется в непредсказуемом переходе руководителем от одного стиля к другому (то авторитарный, то попустительский, то демократический, то вновь авторитарный и тому подобное), что обусловливает крайне низкие результаты работы и максимальное количество конфликтов и проблем.

Стиль управления, эффективного менеджера отличается гибкостью, индивидуальным и ситуативным подходом.

- *Ситуативный стиль управления*. Гибко учитывает уровень психологического развития подчиненных и коллектива (П. Херси, К. Бландэд).

Они обосновывают, что степень руководства сотрудником и его эмоциональной поддержки самым тесным образом связана с уровнем профессиональной зрелости сотрудника, то есть по мере роста его профессионализма руководитель все меньше управляет и все больше поддерживает сотрудника, вселяя в него уверенность в своих силах.

* 1. Виды темперамента

Шансы на успех в работе повышаются, если человек выбрал профессию, которая соответствует его способностям, интеллектуальному уровню, личностным особенностям и интересам, если данная работа ему нравится. Все зависит от темперамента человека. У любого человека уже с раннего детства свой темперамент, обусловленный врожденными динамическими свойствами нервной системы, которые определяют скорость реагирования, степень эмоциональной возбудимости, особенности приспособления индивида к миру. Темпераменты как врожденные стили приспособления неразрывно связаны с инстинктами человека. Инстинкты – это фиксированная в генетическом коде программа приспособления, самосохранения и продолжения рода, отношения к себе и другим [2, с. 216]. Инстинкты как генетическая программа приспособления есть и у животных, но инстинкты человека – качественно иная, чем у животных, программа адаптации. Инстинкт самосохранения и инстинкт продолжения рода – базовые, они обеспечивают физическое выживание человека и человеческого вида. Специфические человеческие инстинкты – исследовательский инстинкт и инстинкт свободы – обеспечивают первичную социализацию человека, а инстинкт доминирования и сохранения достоинства обеспечивают самоутверждение, самосохранение человека в психосоциальном аспекте. Инстинкт альтруизма социализирует приспособительную сущность всех остальных инстинктов. Обычно у человека один или несколько инстинктов доминируют, а остальные выражены слабее.

Из доминирования того или иного инстинкта вытекает первичное различие людей по своему типу. Можно выделить семь типов по доминированию инстинкта.

*Эгофильный тип* – доминирует самосохранение, с раннего детства склонность к повышенной осторожности, к обостренной симбиотической связи с матерью, склонность к мнительности, нетерпимость к боли, тревожность в отношении всего неизвестного, эгоцентричность. Эволюционная целесообразность наличия такого типа заключается в том, что, сохраняя себя, они являются и хранителями генофонда рода. Но эгофильный тип может быть одной из причин формирования такого варианта «тяжелого характера», которому присущи чрезмерный эгоизм, подозрительность, мнительность, истеричность, трусость.

*Генофильный тип* – доминирует инстинкт продолжения рода, уже в детстве интересы этого типа фиксированы на семье, и такой ребенок спокоен только тогда, когда вся семья в сборе, все здоровы и у всех хорошее настроение.

*Альтруистический тип* – доминирует инстинкт альтруизма, с детства проявляется доброта, заботливость к близким, способность отдать другим последнее, даже то, что необходимо ему самому. Самоотверженные люди, посвятившие жизнь общественным интересам, защите слабых, помощи больным, инвалидам, - это люди – альтруисты. Эволюционно такой тип необходим, они хранители доброты, жизни, человечества.

*Исследовательский тип* – доминирует инстинкт исследования, с детства повышенная любознательность, стремление во всем добраться до сути, бесконечные вопросы «почему?». Эти люди не довольствуются поверхностными ответами, много читают, делают эксперименты. В конце концов из таких детей, чем бы они не увлекались, вырастают увлеченные, творческие люди. Великие путешественники, изобретатели, ученые – люди этого типа.

*Доминантный тип* – инстинкт доминирования с детства проявляется как умение организовать игру, поставить цель и проявить волю для ее достижения, умение разбираться в людях и вести их за собой, деловитость, позднее как приоритет статусных потребностей (карьеризм), усиление потребности контроля над другими, склонность учитывать потребности всего коллектива при пренебрежении интересами одного, конкретного человека. Лидеры, руководители, политики, организаторы, но и «тяжелые характеры» самодуров, тиранов вырастают на основе этого типа.

*Либертофильный тип* – доминирует инстинкт свободы, уже в колыбели дитя этого типа протестует, когда его пеленают, склонность к протесту протии в любого ограничения его свободы растет вместе с ним. Стремление к самостоятельности, упрямство, терпимость к боли, лишениям, предрасположенность к риску и нетерпимость рутины, бюрократизма. Подавлены инстинкты самосохранения, продолжения рода, что проявляется в склонности к уходу из семьи.

*Дигнитофильный тип* – доминирует инстинкт сохранения достоинства. Уже с детства такой ребенок способен уловить иронию, насмешку и абсолютно нетерпим к любой форме унижения: это тот случай, когда с ребенком можно договориться, только убедив его, и только с лаской. Такой человек готов во имя сохранения чести и достоинства поступиться своей жизнью, своей свободой, своей карьерой, своими профессиональными интересами, своей семьей.

При доминировании одного инстинкта односторонни и тенденции развития личности. Генетическая программа развития гармонична: доминирующему инстинкту соответствуют определенный темперамент, определенная конституция телосложения, определенные свойства нервной системы.

В нервных центрах коры человеческого мозга протекают в сложном взаимодействии два противоположных активных процесса: возбуждение и торможение. Возбуждение одних участков мозга вызывает торможение других, этим можно объяснить, почему человек, увлеченный чем-то, перестает воспринимать окружающее. Так, например, переключение внимания связано с переходом возбуждения с одних участков мозга на другие и соответственно торможением покинутых участков мозга.

Возбуждение и торможение могут уравновешиваться или преобладать друг над другом, могут протекать с различной силой, переходить из центра в центр и сменять друг друга в одних и тех же центрах, т.е. обладать определенной подвижностью.

Также очень важную роль играет тип нервной системы, который определяется именно сочетаемостью силы, уравновешенности и подвижности процессов возбуждения и торможения, которые можно тестировать с помощью теста-опросника Стреляу. Можно выделить четыре самых ярко выраженных типа нервной системы, их соотношение и связь с темпераментом (см. таблицу).

Меланхолический темперамент, как видно из таблицы, определяется слабостью процессов возбуждения и торможения, при этом их подвижность или инертность нехарактерны. Даже при небольшом перенапряжении, например, в случае решения трудной задачи или жизненной ситуации у меланхолика наступает срыв.

У меланхолика слабый тип нервной системы и, следовательно, нестойкий перед обстоятельствами, требующими преодоления или сильного возбуждения нервной системы. Остальные три типа нервной системы считаются сильными.

Флегматическим темпераментов, называется такой тип темперамента, который, будучи сильным типом, все-таки отличается малой подвижностью нервных процессов. Однажды возникнув в определенных центрах, они отличаются постоянством и силой. Инертная нервная система соответствует этому типу.

Сангвинический темперамент — другой сильный тип темперамента — характерен тем, что процессы возбуждения и торможения у него достаточно сильные, уравновешенные и легко подвижные.

Холерический темперамент — третий сильный тип темперамента - неуравновешенный, безудержный, у него преобладают процессы возбуждения над слабым торможением. Этот тип нервной системы быстро истощается и склонен к срывам.

Если на схеме расположить все темпераменты в системе координат, в точке начала которых сангвиник (сильный, уравновешенный, подвижный), то другие темпераменты отклоняются от него в зависимости от выраженности черт трех координат типа нервной системы, характерных этим темпераментам.

Описание особенностей различных темпераментов может помочь разобраться в чертах темперамента человека, если они четко выражены, но люди с резко выраженными чертами определенного темперамента не так уж часто встречаются, чаще всего у людей бывает смешанный темперамент в различных сочетаниях. Но преобладание черт какого-либо типа темперамента дает возможность отнести темперамент человека к тому или иному типу.

Меланхолик

Человек легко ранимый, склонный к постоянному переживанию различных событий, он мало реагирует на внешние факторы. Свои астенические переживания он не может сдерживать усилием воли, он повышенно впечатлителен, легко эмоционально раним. Эти черты эмоциональной слабости.

Флегматик

Медлителен, невозмутим, имеет устойчивые стремления и настроение, внешне скуп на проявление эмоций и чувств. Он проявляет упорство и настойчивость в работе, оставаясь спокойным и уравновешенным. В работе он производителен, компенсируя свою медлительность прилежанием.

Сангвиник

Живой, горячий, подвижный человек, с частой сменой настроения, впечатлений, с быстрой реакцией на все события, происходящие вокруг него, довольно легко примиряющийся со своими неудачами и неприятностями. Он очень продуктивен в работе, когда ему интересно, приходя в сильное возбуждение от этого, если работа не интересна, он относится к ней безразлично, ему становится скучно.

Холерик

Быстрый, страстный, порывистый, однако совершенно неуравновешенный, с резко меняющимся настроением с эмоциональными вспышками, быстро истощаемый. У него нет равновесия нервных процессов, это его резко отличает от сангвиника. Холерик, увлекаясь, безалаберно растрачивает свои силы и быстро истощается.

У каждого темперамента можно найти как положительные, так и отрицательные свойства. Хорошее воспитание, контроль и самоконтроль дает возможность проявиться: меланхолику, как человеку впечатлительному с глубокими переживаниями и эмоциями; флегматику, как выдержанному, без скоропалительных решений человеку; сангвинику, как высоко отзывчивому для любой работы человеку; холерику, как страстному, неистовому и активному в работе человеку.

Отрицательные свойства темперамента могут проявиться: у меланхолика — замкнутость и застенчивость; у флегматика — безразличие к людям, сухость; у сангвиника — поверхностность, разбросанность, непостоянство.

Человек, обладающий любым типом темперамента, может быть способным и не способным, тип темперамента не влияет на способности человека, просто одни жизненные задачи легче решаются человеком одного типа темперамента, другие — другого.

* 1. Характер

Характер – это результат взаимодействия человека с миром, совокупность относительно устойчивых приобретенных качеств, выражающих отношение человека к себе, другим людям, вещам, обществу и проявляющихся в устойчивых, привычных формах поведения [2, с. 220]. Чтобы сформировать характер, нужны определенные усилия; нужен другой человек; нужны средства формирования – внешние воспитательные средства, культурные средства, внешний приказ, а также внутренние средства – самоуговоры, самообманы, собственные усилия самосовершенствования.

Можно выделить следующие основные типы акцентуации характера:

1. Гиперактивный (гипертимность). Человек очень энергичен, самостоятелен, стремится к лидерству, к риску, авантюрам. Он не реагирует на замечания; отсутствует самокритичность. Необходимо сдержанно относится к его необоснованному оптимизму и переоценку своих возможностей. Черты, привлекательные для собеседников: энергичность, жадность деятельности, инициативность, чувство нового, оптимизм. Для окружающих людей в нем не нравится: легкомыслие, склонность к аморальным поступкам, несерьезное отношение к вложенным на него обязанностям, раздражительность в кругу близких людей. Конфликт возможен при монотонной работе, одиночестве, в условиях жесткой дисциплины, постоянных нравоучений. Это приводит к тому, что у этого человека возникает гнев. Такой человек хорошо себя проявляет на работе, связанной с постоянным общением. Это: организаторская деятельность, служба быта, спорт, театр. Для него характерно часто менять профессии и места работы.
2. Дистимичный (дистимичность). У этого типа людей наблюдается постоянно пониженное настроение, грусть, замкнутость, немногословие, пессимистичность. Эти люди тяготятся шумными обществами, с сослуживцами близко не сходятся. В конфликты вступают редко, чаще являются в них пассивной стороной. Они очень ценят тех людей, которые дружат сними и склонны им подчиняться. Окружающим нравится в этих людях серьезность, высокая нравственность, добросовестность и справедливость. Но такие черты, как пассивность, пессимизм, грусть, замедленность мышления, «отрыв от коллектива», отталкивают окружающих от знакомства и дружбы с ними.

Конфликты наблюдаются в ситуациях, которые требуют бурной деятельности. На этих людей смена привычного образа жизни оказывает отрицательное влияние. Эти люди хорошо справляются с работой, в которой не требуется широкий круг общения. При неблагоприятных условиях проявляют склонность к невротической депрессии. Эта акцентуация возникает чаще у лиц меланхолического темперамента.

1. Циклоидный тип (циклотимность). Акцентуация характера проявляется в циклически сменяющихся периодах подъема и спада настроения. В период подъема настроения проявляют себя как люди с гипертимической акцентуацией, в период спада – с дистимической. В период спада обостренно воспринимают неприятности, вплоть до самоубийства. Эти частые смены душевных состояний утомляют человека, делают его поведение малопредсказуемым, противоречивым, склонным к смене профессии, места работы, интересов.

Этот тип характера встречается у лиц холерического темперамента.

1. Эмотивный (эмоциональность). Этот человек чрезмерно чувствителен, раним и глубоко переживает малейшие неприятности. Он излишне чувствителен к замечаниям, неудачам, поэтому у него чаще печальное настроение. Он предпочитает узкий круг друзей и близких, которые понимали бы его с полуслова.

В конфликты вступает редко и играет в них пассивную роль. Обиды не выплескивает наружу, а держит их при себе. Окружающим нравится его альтруизм, сострадание, жалость, выражение радости по поводу чужих удач. Он очень исполнителен и имеет высокое чувство долга.

Такой человек обычно бывает хорошим семьянином. Но крайняя чувствительность, слезливость отталкивают от него окружающих людей.

Конфликты с близким человеком, смерть или болезнь родных он воспринимает трагически. Ему противопоказаны несправедливость, хамство, пребывание в окружении грубых людей. Наиболее значительных результатов он достигает в сфере искусства, медицины, воспитания детей, уходе за животными и растениями.

1. Демонстративный (демонстративность). Этот человек стремиться быть в центре внимания и добивается своих целей любой ценой: слезы, обморок, скандалы, болезни, хвастовство, наряды, необычные увлечения, ложь. Он легко забывает о своих неблаговидных поступках. У него выражена высокая приспособляемость к людям.

Этот человек привлекателен для окружающих обходительностью, упорством, целенаправленностью, актерским дарованием, способностью увлечь других, а также своей неординарностью. Но он имеет черты, которые отталкивают от него людей, и они способствуют конфликту: эгоизм, необузданность поступков, лживость, хвастливость, склонность к интригам, отлынивание от работы. Конфликт с таким человеком происходит при ущемлении его интересов, недооценки заслуг, низвержения с «пьедестала». Эти ситуации вызывают у него истерические реакции.

Такого человека угнетает замкнутый круг общения, однообразная работа. Он может проявить себя в работе с постоянно меняющимися кратковременными контактами.

1. Возбудимый (возбудимость). У этих людей повышенная раздражительность, несдержанность, угрюмость, занудливость, но возможны льстивость, услужливость, склонность к хамству и нецензурной брани или молчаливости, замедленность в беседе. Они активно и часто конфликтуют, не избегают ссор с начальством, неуживчивы в коллективе, в семье деспотичны и жестоки. Вне приступов гнева эти люди добросовестны, аккуратны и проявляют любовь к детям.

Окружающим не нравится их раздражительность, неадекватные вспышки гнева и ярости с рукоприкладством, жестокость, ослабленный контроль над влечением. На этих людей хорошо воздействуют физический труд, атлетические виды спорта.

1. Застревающий (застревание). Люди с таким типом акцентуации «застревают» на своих чувствах, мыслях. Они не могут забыть обид и «сводят счеты» со своими обидчиками. У них наблюдается служебная и бытовая несговорчивость, склонность к затяжным склокам. В конфликте чаще всего бывают активной стороной и четко определяют для себя круг врагов и друзей.

Собеседникам нравится их стремление добиться высоких показателей в любом деле, проявление высоких требований к себе, жажда справедливости, принципиальность, крепкие, устойчивые взгляды. Но в то же время у таких людей есть черты, которые отталкивают от них окружающих: обидчивость, подозрительность, мстительность, честолюбие, самонадеянность, ревнивость.

1. Педантичный (педантичность). У этих людей выражены занудливость, на службе они способны замучить посетителей формальными требованиями, изнуряют домашних чрезмерной аккуратностью.

Для окружающих они привлекательны добросовестностью, аккуратностью, серьезностью, надежностью в делах и в чувствах. Но такие люди имеют отталкивающие черты: формализм, занудливость, стремление переложить принятие важного решения на другого.

1. Тревожный (тревожность). Люди этого типа акцентуации отличаются пониженным фоном настроения, робостью, неуверенностью в себе. Они постоянно опасаются за себя, своих близких. Долго переживают неудачи и сомневаются в правильности своих действий. В конфликты вступают редко и играют пассивную роль.

Окружающим нравится их дружелюбие, самокритичность и исполнительность. Но боязливость, мнительность вследствие беззащитности служат подчас мишенью для шуток, часто они являются «козлами отпущения».

1. Экзальтированный (экзальтированность). Люди с таким типом акцентуации имеют очень изменчивое настроение, хвастливость, повышенную отвлекаемость на внешние события. Их эмоции ярко выражены и находят свое отражение во влюбчивости.

Такие черты, как альтруизм, чувство сострадания, художественный вкус, артистическое дарование, яркость чувств и привязанность к друзьям, нравятся собеседникам. Но чрезмерная впечатлительность, патетичность, паникерство, подверженность отчаянию являются не лучшими их чертами. Неудачи и горести воспринимают трагически, имеют склонность к невротической депрессии.

1. Интровертированный. Люди этого типа акцентуации характеризуются малой общительностью, замкнутостью. Они находятся в стороне от всех и вступают в общение с людьми по необходимости, чаще всего погружены в себя, свои мысли. Им свойственна повышенная ранимость, но они ничего о себе не рассказывают и не делятся своими переживаниями. Даже к своим близким людям они относятся холодно и сдержанно.

Эти люди любят одиночество и предпочитают находиться в уединении, чем в шумной компании. В конфликты вступают редко, только при попытке вторгнуться в их внутренний мир. Они переборчивы в выборе супруга и заняты поисками своего идеала. У них сильно выражена эмоциональная холодность и слабая привязанность к близким.

Окружающим людям они нравятся за сдержанность, степенность, обдуманность поступков, наличие твердых убеждений и принципиальность. Но упорное отстаивание своих нереальных интересов, взглядов и наличие своей точки зрения, резко отличающейся от мнения большинства, отталкивают от них людей.

1. Конформный (конформность). Люди этого типа обладают высокой общительностью, словоохотливостью до болтливости. Обычно они не имеют своего мнения и очень несамостоятельны, стремятся быть как все и не выделяться из толпы.

Эти люди неорганизованны и предпочитают подчиняться, в общении с друзьями и в семье уступают лидерство другим. Окружающим в этих людях нравится их готовность выслушать «исповедь» другого, исполнительность.

* 1. Исследования психологии управленческой карьеры

Для того чтобы как-то понять возможность развития карьеры менеджера необходимо исследовать психологию управленческой карьеры.

Последние три десятилетия характеризуются активизацией исследований психологических аспектов управленческой карьеры. Наиболее подробно анализировались факторы, обеспечивающие продвижение по службе. К ним относятся: индивидные, личностные, индивидуальные и факторы внешней среды. На достижение карьерных целей оказывают влияние история жизни человека, возрастные особенности. Между мужчинами и женщинами существуют отличия в установлении целей карьеры, совершенствовании управленческих навыков, связанных с лидерством, стимулированием, делегированием функций и т. д. Особое внимание уделяется личностным переменным, способствующим ускорению должностного роста, таким, как общительность, умение взаимодействовать с людьми, мотивация достижения, адаптивность и др. Изучаются личностные особенности эффективных менеджеров и менеджеров, успешно продвигающихся по уровням иерархии системы управления, деформация критериев подбора и расстановки кадров. Трудности, связанные с достижением карьерных целей, преодолеваются с помощью самомаркетинга, осуществляемого с учетом психологических закономерностей.

Психодиагностика способствует выявлению индивидуальных барьеров, препятствующих менеджерам в полной мере реализовать свои способности. Снижение скорости должностного роста, торможение управленческого развития может быть связано с внешними факторами, социальной и организационной средой. Взаимодействие с опытным «ментором-наставником» значительно ускоряет достижение поставленных целей. Неформальные взаимоотношения могут как способствовать, так и препятствовать должностному продвижению менеджера, расширению его влияния. В этом контексте особое значение приобретает сензитивность (чувствительность) к окружающим людям, их состояниям, установкам, ценностям, особенностям поведения.

Исследователи карьеры рассматривают мотивационную сферу менеджеров, отказы от должностного продвижения, ситуации отсутствия должностного роста при сформированной мотивации продвижения, взаимосвязь между объективными характеристиками карьеры и восприятием руководителями жизненного успеха.

Непреодолимые препятствия к достижению карьерных целей влекут за собой психологическую напряженность, понижение производительности труда, депрессию, психологическое «выключение» из рабочего процесса и как следствие стремление сменить работу.

Первостепенной по значимости теоретической и практической проблемой является проблема создания механизма управления карьерой. Разрабатываются психолого-организационные принципы роста менеджеров, теоретические модели психологического обеспечения планирования карьеры. По мнению некоторых исследователей, планирование карьеры — прерогатива организаций, в которых работают менеджеры, другие отмечают активную роль в планировании самих руководителей.

Психологическое обеспечение планирования карьеры заключается в разработке надежных методов оперативной оценки изменений в структуре мотивов человека, системы оценки деловых качеств и стимулирования проявления руководителем своих лучших качеств в управленческой деятельности.

При рассмотрении планирования карьеры как последовательного целенаправленного перемещения в организационном пространстве раскрываются как положительные, так и отрицательные его последствия для личности. К положительным моментам относятся возможность нового взгляда на решение проблем, раскрытие и развитие способностей менеджеров, подготовка к работе на более высоком уровне, развитие умения действовать в новых условиях.

Большое внимание в контексте проблем планирования карьеры уделяется психологическим аспектам обучения и самообучения, т. е. средствам реализации планов. Разрабатываются программы обучения и самообучения, направленные на постоянное изменение поведения, деятельности. Например, проводится обучение по формированию уверенности в себе, способности утверждать свои права, не нарушая при этом прав других людей (assertiveness); умений менеджера строить взаимоотношения с подчиненными, осуществлять эффективные коммуникации внутри организации и за ее пределами.

На современном этапе на смену разрозненным психологическим исследованиям карьеры приходят обобщающие концепции. Они изучают карьеру как процесс социализации, карьеру как смену жизненных периодов, карьерные модели обучения и развития и др.

Основными направлениями исследования психологии управленческой карьеры являются изучение закономерностей развития личности руководителя в движении в системе управления, детерминант, движущих сил и механизмов развития. Особое место занимает исследование особенностей отражения движения и развития и их взаимосвязи в формирующемся у менеджера образе собственного управленческого пути.

Особняком в круге проблем данной научной дисциплины стоит проблема психологического обеспечения должностного продвижения, которая в значительной степени выходит за рамки психологического обеспечения формирования управленческого персонала и несет в себе морально-нравственную нагрузку.

Одно из актуальнейших направлений исследования психологии управленческой карьеры — периодизация управленческого развития, которая должна послужить теоретическим основанием для создания системы непрерывного образования менеджеров. Рассмотрение планирования карьеры как процесса самосознания руководителем своих возможностей и ограничений, осуществления им выбора, идентификации целей, разработки программ обучения и самообучения, с точки зрения соответствия образа карьеры и управленческого развития объективным закономерностям развития личности способствует переходу от анализа вероятностных моделей карьеры к управлению карьерами в организации.

Становление психологии управленческой карьеры связано с двумя основополагающими принципами — принципом развития и системным подходом.

К основным методологическим тенденциям исследований в области управленческой карьеры относятся: использование разнообразных методов исследования, лонгитюдинального и комплексного подходов.

Выделим основные направления исследований, которые являются базовыми для психологии управленческой карьеры.

Традиционным направлением, не потерявшим своей актуальности, остается выявление связей между индивидуальными особенностями, личностными характеристиками менеджеров и успешностью карьерного продвижения. Особенно часто исследуется так называемая «большая пятерка» характеристик (нейротизм, экстраверсия, добросовестность и т. д.). Например, выявлена связь экстраверсии с уровнем оплаты, продвижением и удовлетворенностью карьерой.

Тип, вид, структура, этап жизненного цикла организации с присущими ей средствами формирования управленческого персонала, влияют на направление, процесс и результаты индивидуального управленческого развития. Многочисленные опросы менеджеров высшего звена крупных компаний показали, что изменения в организациях привели к ужесточению требований к стратегическим навыкам руководителей, а следовательно, изменили вероятностную структуру должностного продвижения. Концепция постоянно развивающихся организаций предполагает пристальное внимание к факторам, обеспечивающим наиболее благоприятные условия для развития человеческих ресурсов организации.

Планирование карьеры имеет две стороны. Оно тесно увязано со стратегией развития организации и определением направления управленческого развития персонала. Планирование карьеры как функция индивидуальной ориентации на будущее, оценка точности планирования и регулирующего значения образа будущего — важное направление исследований в психологии управленческой карьеры.

Наставник (ментор) молодого менеджера, начинающего свой карьерный путь, выполняет ряд крайне важных функций: информирование, защита от стресса, оценка управленческой деятельности с анализом допущенных ошибок, моделирование поведения, эмоциональная поддержка и т. д.

На ранних этапах исследования навыки управления карьерой часто отождествлялись с навыками принятия карьерных решений. Важное значение имеет психологическая поддержка принятия индивидуальных и организационных карьерных решений. Изучается карьерный опыт по преодолению профессиональных и организационных барьеров, ролевых конфликтов, изменению рабочих и управленческих отношений.

2. Исследование управленческого потенциала менеджера

2.1 История развития ООО ТЦ «Омский» и секции «Онегин»

ТЦ «Омский» - один из самых крупных универмагов нашего города, на площади в 32 000 кв. м здесь размещено 8 комплексов, или около 100 салонов, секций и отделов. Ежедневно ТЦ посещает более 30 тысяч человек.

С уверенностью можно сказать, что уникальное здание ТЦ, построенное в 1984 году, является архитектурным украшением Омска. Выполненный в стилистике модернизма, проект здания был отмечен Госпремией СССР.

ТЦ «Омский» расположен по адресу: 644099, Россия, Омск ул. Интернациональная, д. 43

телефон: (381-2) 25-05-05

e-mail: tcentr@omsknet.ru

официальный сайт: www.tc-omsk.ru

часы работы: 10:00-20:00 без выходных

Специалисты ТЦ «Омский» понимают, что «поход по магазинам» для мужчин – обременительный, тяжелый труд. Тем более, если нужно долго ездить по городу и выбирать подходящую модель туфлей или пиджака. В ТЦ «Омский», во избежание перегрузок нервной системы мужчин, собраны практически все необходимые товары для жизни.

В фирменном салоне "Onegin" представлены костюмы одной из лучших российских фабрик FOSP (фабрика одежды Санкт-Петербурга), изготовленные на немецком оборудовании. Костюмы торговой марки "FOSP" призваны удовлетворять высокий спрос поклонников традиционной, добротной мужской одежды. Её покупатель может быть уверен, что он приобретает качественное изделие по доступной цене.

ONEGIN – это престижная деловая элегантная одежда на каждый день и для торжественных статусных и светских мероприятий. Премиальный российский бренд появился в 2000 году, и с тех пор ONEGIN предлагает одежду современного европейского дизайна из высококачественных тканей. Костюм ONEGIN – это последние мировые тенденции в моде мужского делового костюма, благородные ткани лучших европейских производителей, совершенный крой и тонкая обработка. В производстве костюмов ONEGIN используются высококачественные благородные тончайшие ткани из шерсти высокой крутки, которые позволяют идеально сохранить первоначальную форму костюма. Это ткани из шерсти и шелка, шерсти и кашемира, шерстяные ткани natural stretch, шерстяные ткани stretch с добавлением лайкры, ткани с применением нано-технологий, которые облегчают уход за одеждой. В коллекции бренда всегда присутствуют льняные костюмы, пиджаки и брюки – легкие, комфортные, идеальные для сезона весна-лето, создающие элегантно небрежный стиль дорогой одежды. Под брендом ONEGIN выпускаются мужские пальто, куртки, костюмы, пиджаки, брюки, сорочки и трикотаж. Ежегодно в стилях Classic и Collection создается по две коллекции - «осень-зима» и «весна-лето».

И не забудьте об аксессуарах. Ведь именно галстуки, ремни, запонки, бабочки и помочи говорят о хорошем вкусе своего хозяина. Их вам помогут подобрать опытные продавцы - консультанты в салоне «Onegin». Продажа осуществляется через прилавок и индивидуально. Приятные дополнения к покупкам ждут владельцев дисконтных карт ТЦ, «Золотая корона» и ВИЗА. Для вашего удобства – бесплатные услуги по подгонке одежды.

Индивидуальным предпринимателем салона мужской одежды «Онегин» является С.А. Студеникина (Свидетельство ЕГРН № 304550404000042 выдано администрацией ЦАО г. Омска 09.02.04; ИНН 550408144090).

Штат работников состоит из 1 заведующей и 5 продавцов. Заведующей секцией является Гордеева Наталья Петровна. Ее заместителем – Попович Надежда Николаевна. И также в секции работает еще 4 продавца:

- Янчук Татьяна Сергеевна;

- Тетерина Марина Львовна;

- Ашимова Альбина Галиакбаровна;

- Писаренко Елена Васильевна.

Стратегия развития секции «Онегин»:

- стать лидером российского рынка в эконом - сегменте по позициям «деловые мужские костюмы»;

- занять прочные позиции в среднем ценовом сегменте деловых мужских костюмов;

- сформировать фирменную розничную сеть магазинов деловых мужских костюмов через партнерскую программу

Цель - достижение абсолютного лидерства в области fashion индустрии, создавая качественную продукцию и успешные брэнды и развитие торговых марок Onegin и FOSP.

Для анализа организационной структуры секции «Онегин» я изучила следующие организационные документы предприятия:

- штатное расписание;

- должностные инструкции сотрудников;

Исследуя организационную структуру предприятия, обратила внимание на такие характеристики:

- тип организационной структуры управления;

- принципы построения организационной структуры управления;

- количество иерархических уровней;

Саму организационную структуру я изобразила в приложении 1.

2.2 Анализ потенциала менеджера секции «Онегин»

Для определения стиля управления в секции «Онегин» для заведующей секцией Гордеевой Н.П. мною было предложено тестирование «Тест на определение стиля управления». Бланк теста с ответами сотрудника (приложение 2).

По результатам тестирования мною были сделаны выводы: Гордеева Наталья Петровна использует д*емократический стиль управления* - "Коллектив превыше всего!" - таков девиз руководителя, поэтому главное для нее - доброжелательная атмосфера в коллективе. Она всегда прислушивается к мнению своих сотрудников, к обсуждению вопросов, связанных с модернизацией производства, внедрением новых технологий, избранием работников на новые должности, активно привлекаются все члены трудового коллектива. Она охотно идет на компромиссы, не любит критики, предпочитает работать с людьми, которые являются профессионалами в своем деле, при возникновении всевозможных производственных проблем обращается только к ним.

Затем для определения темперамента заведующей секцией «Онегин» я предложила пройти тестирование, бланк с ответами которого находится в приложении 3.

По итогам тестирования мною был сделан вывод, что Наталья Петровна является сангвиником, то есть она общительный, контактный, коммуникабельный, разговорчивый, непринужденный в поведении, жизнерадостный человек, не склонен к беспокойству, стремиться занять доминирующую позицию. У нее высокая приспособляемость к условиям среды, говорит быстро, движения быстры, она может хорошо переключать внимание с одного объекта на другой, хорошо управляет своим настроением, оптимистична, внутреннее душевное состояние написано на ее лице.

Для определения характера Гордеевой Н.П. я предложила ей пройти тест, который указала в приложении 4.

По результатам тестирования видно, что Наталья Петровна обладает демонстративным характером: ее кредо - "Жизнь должна быть яркой и красивой". Любит это слово - "красиво". Но красиво - это когда ярко. Ее жизнь должна быть такой красивой, и чтобы все это видели. Монотонная жизнь и жизнь без общения - это пытка. Любит природу, искусство, особенно сцену. День прошел бессмысленно, если ей никто не сказал, как он ею восхищен. Ради этого она готова сама выражать восхищение, внимательно слушать собеседника и сопереживать услышанному. Ее мир наполнен яркими красками: небо голубое, трава зеленая, море синее, розы алые... Когда она что-либо рассказывает, она это все как бы переживает сама. Как правило, это выглядит настолько правдиво, что она сама в данный момент верит тому, что рассказывает. Она может поддержать беседу о будущем или о религии, если и это будущее, и эта религия ярки и впечатляющи. Не любит людей, которые видят ее не таким, каким она себя считает (или хочет казаться) в данный момент. Любимые цвета - ярко-красный, лимонно-желтый, электрик, сочетание черного с белым. Любимая одежда - броская, привлекающая внимание.

Хотя на самом деле Наталья Петровна: актер - постоянно стремится быть в центре внимания. Хотя и не обладает качествами лидера. Обожает восхищение своей особой и ради этого идет на все. Самое горячее желание - желание нравиться. Вся ее жизнь - постоянное шоу. Для нее важны внешние атрибуты. Именно поэтому она заботится о своем внешнем виде, не пренебрегая самыми незначительными мелочами. Женщина такого типа не выйдет ненакрашенной даже выносить помойное ведро. Одежду она выбирает либо ультрамодную, экстравагантную, либо, если на такое нет средств, надевает "живописные лохмотья", одеваясь нарочито небрежно, но так, чтобы это привлекало внимание, бросалось в глаза. Общаясь с людьми, она ведет себя так же, как и окружающие: все грустят - она тоже, все веселятся - она тоже. Способна резко менять свое настроение в зависимости от обстановки: к примеру, она грустен на похоронах, но, попав сразу после них на празднество, тут же начинает веселиться. Однако она не лицемерит: все ее чувства искренни. Хотя она и бывает лжива (скорее даже не врет, а фантазирует, чтобы опять же привлечь внимание), но лжет так увлекательно, что ей верят. Да она и сам верит в то, что рассказывает, всякий раз буквально растворяясь в этих образах, словно играя роль. Любит выступать перед аудиторией, но при этом в отличие от деятельного представляет не идею, а себя. Чувства проявляет только при свидетелях - и очень яркие. Ни смеяться, ни плакать в одиночестве не будет. Если она влюбляется, то о ее чувствах вскоре обязательно узнают все окружающие. Вообще она очень тяжело переносит одиночество, отверженность, может от этого даже заболеть. А если ее недооценивают - она считает этих людей завистниками и врагами. Если в какой-то компании на нее не обращают внимания, она как минимум будет на эту компанию смертельно обижена. А часто, чтобы привлечь к себе это внимание, способна даже закатить скандал. Она никогда не скажет: "Мне больно", а будет говорить: "Посмотрите, как мне больно". Часто, уходя от депрессии, демонстрирует различные соматические болезни, особенно если за ней при этом ухаживают. Для нее, как говорится, на миру и смерть красна. Ее жизнь - постоянная смена впечатлений. Она не выносит однообразия. И поэтому такие люди самым активным образом украшают нашу жизнь.

Ее сильные стороны: способность к сопереживанию, интуиция, общительность, а слабые стороны: непостоянство чувств, эгоцентризм, излишняя эмоциональность.

Но данное тестирование в очень редких случаях сочетает в себе лишь один тип характера. В случае Гордеевой Н.П. происходит совмещение двух типов - демонстративного и эстетствующего: ее кредо - "Познание через размышление; зри в корень". Окружающий мир сложен, он состоит из нескольких уровней и наполнен глубоким внутренним смыслом. Внешние предметы и события - лишь символы его глубинного содержания. Мир настолько сложен, что познать его невозможно (а хотелось бы). Жаль, что другие не понимают и десятой, а то и сотой части глубинности этого мира. Поэтому обычных людей приходится терпеть. Тех, кто не лезет в душу, она научилась не замечать, с остальными кое-как считаться. Чтобы чересчур не выделяться, носит классическую или наиболее принятую в данной среде одежду. Еда - не культ, а средство поддержания жизнедеятельности. Жилище, как среда обитания, существует независимо от нее, но то, что она действительно в нем любит, другим почему-то кажется странным. В дружбе больше всего ценит понимание (хотя знает, что оно дается с трудом). Очень тяжело переживает разрыв. Однако предпочитает не показывать своих эмоций (да и не умеет их показывать). Любимые цвета - фиолетовый, пурпурный, индиго, аквамарин. Любимая одежда - классический костюм (классическое платье). Могут быть любимые аксессуары, пусть даже старые, вышедшие из моды.

На самом деле Наталья Петровна: генератор идей - этот человек живет вне времени и пространства. Он постоянно о чем-то думает, но никогда не высказывает своих мыслей. Основа его видения мира - нестандартность. Он нестандартно мыслит и нестандартно поступает. Общаться с ним крайне сложно, потому что он непонятен. Ведь подавляющее большинство людей прогнозирует поведение другого по принципу "что бы я делал на его месте". Для этого типа такой прогноз совершенно не подходит. Он абсолютно непредсказуем, не похож на других, пути его решений и действий непонятны- Иногда он реагирует на обращение неадекватно, с точки зрения собеседника: способен абсолютно без эмоций выслушать прямое оскорбление и обидеться на ничего не значащую фразу. Поэтому трудно общаться не только с ним, но и ему самому с другими: он тоже не способен прогнозировать поведение и реакции собеседника. В результате такой человек часто становится изгоем. Правда, в большинстве случаев он живет так с детства, поэтому в какой-то мере постепенно к этому адаптируется.

У такого человека совершенно нестандартное чувство красоты. Поэтому то, что для него просто привлекательно, окружающим кажется излишним эстетством. Главное в его понятии прекрасного - символизм, нестандартные сочетания цветов и линий, красота глубинной сути. Он способен жить в абсолютно не прибранном и неуютном, с точки зрения большинства, жилище, однако поставит в это жилище дорогой компьютер или навороченный музыкальный центр, чтобы слушать Дебюсси или Скрябина. Он будет носить классический костюм, но нескладно сидящий а его парадная белая рубашка практически всегда будет неглаженой. Если такие люди рисуют, то изображают совершенно нереальный мир. Люди у них летают или ходят вниз головой, деревья растут вверх корнями... Их художественные образы - это эстетика символов, холодная красота, расколотые лица, черные квадраты. Причем за этими символами для них скрывается какой-то тайный смысл, но большинству окружающих этот смысл не виден и непонятен. Слова для людей этого типа - тоже символы, потому среди них много поэтов.

Именно такие люди способны в полной мере ощутить красоту математической формулы. Они изобретают совершенно необычные устройства, выдают нестандартные идеи и решения, потому что их представления о мире не ограничиваются понятием "такого не бывает". Они оторваны от реальной действительности и поэтому иногда делают абсолютно потрясающие открытия. Однако претворять в жизнь свои идеи они чаще всего не могут именно потому, что избегают сталкиваться с реальностью. Их чувства - это сочетание несочетаемого, например любовь и ненависть одновременно. Поэтому их привязанность кажется странной, и из-за этого возникают проблемы и у них, и у предметов их чувств.

Сильными сторонами Натальи Петровны являются: тяга к творчеству, способность к нестандартным решениям, интеллектуальность, а слабыми: трудности с воплощением идей, оторванность от окружающего мира, ранимость.

Для определения самооценки заведующей секцией Гордеевой Н.П. я предложила ей пройти тест под названием «Узнайте, адекватная у вас самооценка, завышенная или низкая», результаты которого поместила в приложение 5.

По итогам тестирования видно, что у Натальи Петровны адекватная самооценка, то есть она живет в согласии с собой, знает себя и может себе доверять. Обладает ценным умением находить выход из трудных ситуаций, как личного характера, так и во взаимоотношениях с людьми. Формулу ее отношения к себе и окружающим можно выразить словами: «Доволен собой, доволен другими». У нее нормальная здоровая самооценка, она умеет быть для себя поддержкой и источником силы и, что самое главное, не за счет других.

2.3 Рекомендации

Делая выводы из всех проведенных мною тестирований видно, что Наталья Петровна Гордеева является хорошим руководителем и обладает всеми необходимыми качествами менеджера. Она обладает не плохими чертами характера, нормальной самооценкой и что главное использует демократический стиль управления, что очень хорошо для персонала, так как он активно включен в деятельность предприятия, что наиболее стимулирует его работу.

Но все же я считаю, что необходимо предложить некоторые рекомендации для улучшения некоторых черт Натальи Петровны. На мой взгляд, Гордеева Наталья Петровна, обладающая сангвиническим темпераментом, имеет нервно-психические расстройства, то есть не всегда может контролировать свои эмоции.

Поэтому необходимо было при помощи психологического тестирования точно определить тип темперамента Натальи Петровны, что я и сделала. Если же есть особая необходимость, то следует рассказать ей о результатах тестирования, и в первую очередь успокоить ее в том, что она столь эмоциональный человек.

Эмоциональность, о которой речь шла выше, весьма ценится людьми, так как является очевидной демонстрацией того, что человеку не безразлично происходящее вокруг, в частности те люди, с которыми он общается (конечно, речь прежде всего идет о положительных эмоциях).

Иное дело – то, как эмоциональность человека проявляется вовне, в его взаимоотношениях с людьми и поступках. Если повышенная эмоциональность обеспечивает человеку высокие результаты в работе и улучшает его взаимоотношения с людьми, то она, безусловно, является достоинством. Если же чрезмерно выраженная внешняя эмоциональность мешает работе и ухудшает взаимоотношения, то о ней стоит задуматься. В последнем случае проблема касается не эмоциональности как таковой, а умения человека управлять ее внешними проявлениями.

Также я считаю, что Наталье Петровне не помешало бы использовать не один стиль управления - демократический, а совмещать его с авторитарным стилем управления. Из всех стилей руководства сейчас он более широко распространен (40%), что способствует улучшению дисциплины, соответствует сегодняшней обстановке в стране. Поэтому он и занимает лидирующее место.

Заключение

Для того чтобы человек на своем предприятии мог достичь уровня менеджера благодаря своим качествам ему необходимо как можно ярче проявлять себя в деятельности организации, так как организации периодически оценивают своих сотрудников с целью повышения эффективности их работы и определения потребностей профессионального развития. Регулярная и систематическая оценка персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте. Одновременно результаты оценки являются важным элементом управления человеческими ресурсами, поскольку предоставляют возможность принимать обоснованные решения в отношении вознаграждения, продвижения, увольнения и развития сотрудников.

Выбор методов оценки персонала для каждой конкретной организации является индивидуальной задачей, решить которую может только руководство самой организации, возможно, с помощью профессиональных консультантов. Так же, как и система компенсаций, система аттестации должна учитывать и отражать ряд факторов - стратегические цели организации, состояние внешней среды, организационную культуру и структуру, характеристики занятой в ней рабочей силы. В стабильных организациях с устойчивой иерархической структурой, как правило, могут эффективно использоваться традиционные методы оценки; для динамичных организаций, действующих в условиях изменяющей внешней среды, более подходят нетрадиционные методы. При выборе системы оценивания деятельности необходимо обратить особое внимание на ее соответствие другим системам управления персоналом - компенсации, планирования карьеры, профессионального обучения, - чтобы добиться синергетического эффекта и избежать конфликтов и противоречий.

После проведения курсовой были выявлены все необходимые качества менеджера, характеристики и типы менеджеров. Также был проведен анализ научных подходов к оценке человеческого и управленческого потенциала менеджеров и была произведена попытка разработать методику комплексной оценки управленческого потенциала менеджеров.

Именно оценка персонала может помочь выявить критерии и методы отбора на руководящие должности людей, а также помочь исследовать социально-экономическую эффективность развития управленческого потенциала менеджеров.

Во время исследования больший интерес был направлен на исследование управленческого потенциала менеджера заведующей секцией Гордеевой Натальи Петровны. По итогам всех исследований было заметно, что Наталья Петровна активно использовала закономерности формирования своего управленческого потенциала и перспективно их использовала в сфере управления секцией «Онегин».

На протяжении составления всей курсовой был проведен анализ исследований по оценке человеческого потенциала менеджеров, уточнилось определение человеческого потенциала, определилась сущность управленческого потенциала, были выявлены принципы оценки управленческого потенциала менеджеров.

Библиографический список

1. О.Д. Волкогонова, А.Т.Зуб – Управленческая психология: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА – М, 2007. – 352 с. – (Профессиональное образование);
2. Л.Д. Столяренко – Психология и этика деловых отношений. Изд. 2 – е, доп. и перер. Ростов н/Д: «Феникс», 2003. – 512с. (Серия «Среднее профессиональное образование»);
3. Носов Б.В. – Профессиональная психодиагностика и методы исследования личности руководителя // Психологический журнал. – 1981. - № 2;
4. Розанова В.А. – Психология управления. – М.: 1999;
5. Бендас Т.В. – Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии. – 2000. - № 1;
6. Елин А. – Стиль управления // Вопросы психологии 1997. № 3.