

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социологии регионов

**РУКОВОДИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ  
РЕСУРСАМИ: РОЛИ И ФУНКЦИИ**

(автореферат бакалаврской работы)

Студентки 5 курса 524 группы  
направления 38.03.04 – «Государственное муниципальное  
управление»  
социологического факультета

Клименко Олеси Витальевны

Научный руководитель  
доктор социологических наук, профессор \_\_\_\_\_ М.В. Калининкова  
подпись, дата

Зав. кафедрой  
кандидат философских наук, профессор \_\_\_\_\_ И.А. Бегинина  
подпись, дата

Саратов 2022

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность данной темы** обусловлена тем, что успешность организации напрямую зависит от эффективности работы руководителя. В свою очередь эффективность руководителя имеет абсолютную зависимость от того, какими личными и моральными качествами наделён тот или иной руководитель. На сегодняшний день для руководства организациями руководители используют самые разные методы, среди которых можно отметить и современные методы управления персоналом, и консервативные методы, где и те, и другие также в свою очередь подразделяются на некоторое количество классификаций. В современном мире руководители часто используют самый различный инструментарий управления своими подчинёнными, но зачастую некоторые инструменты не несут должного эффекта. Также большое значение имеют характерные качества самого руководителя. Каждое качество, которое может быть отмечено важным для персоны руководителя, имеет большой вес на настроении, эффективности и работы коллектива в целом.<sup>1</sup> Помимо всего этого руководитель должен соответствовать ряду определённых характеристик, непосредственно для того, чтобы быть руководителем не только на бумаге, но и в реальной жизни внутри той или иной организации. К числу таких характеристик, как правило, относят роли и функции руководителя. В случае, если руководитель должным образом выполняет все необходимые роли и функции, он наиболее быстро достигает поставленных целей и задач организации, посредством грамотного управления персоналом. В данном случае, это объясняется тем, что с помощью эффективного выполнения своих ролей и функций руководитель имеет должный вес в рабочем коллективе, а именно умеет грамотно и целесообразно руководить своими подчинёнными. Так успешность организации и высокие результаты трудовой деятельности коллектива имеют прямую зависимость от личностных качеств их руководителя и его умения использовать свои навыки

---

<sup>1</sup> Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 2015. - 607 с.

в работе, четком исполнении необходимых ролей и ответственной реализации функций.

**Степень научной разработанности проблемы.** Основные аспекты изучения темы руководителя в системе управления человеческими ресурсами были изучены большим количеством исследователей. Так тему управления персоналом, а также его обучение и развитие раскрыли такие исследователи как: Кязимов К.Г., Базаров Т.Ю., Егоршин А.П., Байтасов Р.Р, Колбачев Е.Б., Комаров Е.И., Мильнер. Б.З. , Аксенова Е.А., Максимова Л.В., Пугачев В.П. Личность руководителя и качества для управления человеческими ресурсами изучали: Музыченко В. И, Уитмор Дж., Абчук, В.А., Шлайна В.М., Ишков А.В., Крымов А.Н., Михайлов Г., Моргунов Е., . Шейн Э., Юрасов И<sup>1</sup>. Основы взаимодействия руководителя и персонала, также проблемы их взаимодействия можно почерпнуть в работах Бабищева А., Донцова А.И., Блоштейна Е.А., Светкина М., Кричевского Р.Л., Коноваленко В.А., Дейнека А.В., Аверин А.Н., Буянов В.И., Дружинин Е.С.<sup>2</sup> Тема руководителя в системе управления человеческими ресурсами предполагает также рассмотрение через призму междисциплинарного подхода. Данная тема имеет достаточно большое количество точек соприкосновения с различными областями знаний.

---

<sup>1</sup> Кязимов К. Внутрифирменное обучение и развитие персонала. М.:МИК. 2016. 240 с., Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. – М.: Юрайт, 2015. – 299 с. Колбачев Е. Б. Управление персоналом. – М.: Феникс, 2014. 315 с., Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего». Измерительная концепция и измеряющие методики. – М.: РИОР, 2016. 319 с. Мильнер. Б.З. Теория организации -М.: ИНФРА-М, 2016. Аксенова Е.А. Стратегический ассессмент: как сформировать человеческий ресурс организационных изменений. Учеб. пособие для студентов вузов. -М.: Аспект Пресс, 2017. Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практик. – М.: Альфа-М, 2016. – 311 с. Пугачев В.П. Мотивация трудовой деятельности. – М.: Инфра-М, 2015. – 299 с.

<sup>2</sup> Бабищев А. Стили руководства - какой предпочесть. // Социальная защита. 2015. № 11 (233); Донцов А.И. // Проблемы групповой сплоченности. 20016; Блоштейн Е.А. Как активизировать интерес персонала к своей работе. // Журнал прикладной психологии. 2017. № 5; Светкин М. Руководитель и персонал. // Стандарты качества. 2017. № 1; Кричевский Р.Л. Если вы руководитель...// Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 2015; Коноваленко В.А. Психология управления персоналом. – М.: Юрайт, 2016. – 310 с. Дейнека А.В. Управление персоналом организации. – М.: Дашков и К, 2017. – 318 с. Аверин А.Н., Никонова О.В. Управление персоналом (человеческими ресурсами): учебно-методический комплекс. – М.: Изд-во РАГС, 2017. – 54 с. Буянов В.И., Дружинин Е.С.

Так тема руководителя и управления персоналом тесно соприкасается с такими дисциплинами, как менеджмент, основы бизнеса, психология, социология, педагогика, биология, экономика.<sup>1</sup> Взаимосвязь данной темы с дисциплиной менеджмента в данном случае ярко выражена посредством изучения в обеих областях знаний основ менеджмента. Это в первую очередь связано с тем, что в случае, если руководитель управляет коммерческой организацией, то без основ менеджмента в данном аспекте не обойтись. Поэтому между данными дисциплинами есть очень тесная связь.<sup>2</sup> Основы бизнеса также связаны непосредственно с темой руководителя, ведь, как правило, руководитель в данной теме и несет собой руководство каким-либо бизнесом. В свою очередь у каждого бизнеса есть руководитель или даже несколько. Именно поэтому тема руководства и основ бизнеса также довольно тесно связаны. Нельзя игнорировать и связь изучаемой темы и с гуманитарными дисциплинами, такими как психология, социология и педагогика. Данная связь дисциплин аргументирована тем, что руководитель управляет персоналом, а персонал, в свою очередь - это коллектив людей. Тут можно рассмотреть тесную связь изучения с точки зрения психологии, как коллектива, так и отдельных его личностей. Психология в данной теме глубоко изучает причины поведения людей в коллективе и в целом пример коллектива. Посредством умения управлять личностями и умением подобрать индивидуальный подход к каждой из коллектива, руководитель сможет анализировать результаты работы своего персонала и его эффективность в целом для конкретной организации. Поэтому обладание определёнными знаниями в области психологии для руководителя будет служить дополнительным и не менее важным, относительно других, инструментом управления человеческими ресурсами.<sup>3</sup> Аналогичную важную связь

---

<sup>1</sup> Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учеб. пособие. - М.: Интел - Синтез, 2015. - 336 с.

<sup>2</sup> Каверин С.В. Мотивация труда. - М.: Ин-т психологии РАН, 2017. - 224 с.

<sup>3</sup> Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Питер, 2015. – С. 416 с.

дисциплин стоит отметить связь с социологией. Она несёт похожий характер и вес, как психология. Ведь социология - это наука об обществе и коллектив, в свою очередь, есть также конкретное общество людей, а значит знание коллектива будет напрямую зависеть от успешности управления им и эффективности результатов его работы. Помимо тесной связи с данными областями знания, также есть ещё одна дисциплина, которая имеет свои отголоски в теме руководителя и управления персоналом, а именно – педагогика. Это объяснено тем, что руководитель в какой-то своей степени является педагогом. Он должен уметь грамотно передавать свои умения и навыки членам своего коллектива. Эти умения и навыки являются главным инструментом реализации конкретных задач и конкретной организации. Именно этим и объясняется связь данных дисциплин. Управление персоналом посредством руководителя и биология также имеет непосредственную связь. Руководитель управляет коллективом, где каждый индивидуум есть отдельный живой организм, и руководитель должен учитывать биологические особенности каждого организма. Также он должен принимать во внимания не только моральные качества каждого из членом коллектива, не только их умения и навыки, но и не забывать о физических способностях. В связи с этим в теме управления человеческими ресурсами биологический аспект не менее важен. <sup>1</sup>Связь экономики и темы руководителя также имеют большое количество точек соприкосновения. Ведь, как правило, руководитель управляет коммерческой организацией, которая свою очередь имеет бюджет и участвует в непосредственно самой экономике, как региона, так и страны в целом. Поэтому любые результаты деятельности организации, под началом конкретного руководителя, будут оставлять немаловажным след на экономике. Таким образом, экономический аспект в теме руководителя и его управлении человеческими ресурсами иметь достаточно большой вес.

---

<sup>1</sup> Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. - СПб.: Энергоатомиздат., 2015. - 568 с.

**Целью** данного исследования является изучение и подробный анализ руководителя, как главного инструмента реализации деятельности организации на примере осуществления его ролей и функций в системе управления человеческими ресурсами.

Достижение поставленной цели предполагает последовательное решение следующих исследовательских **задач**:

- 1) Изучить термин «руководитель» и его основные личностные качества
- 2) Провести подробный анализ классификаций ролей и функций руководителя
- 3) Рассмотреть практический аспект руководителя как главного инструмента управления человеческими ресурсами
- 4) Посредством инструментов исследования провести подробный анализ деятельности руководителя
- 5) Проанализировать результаты деятельности руководителя и его взаимодействия с человеческими ресурсами.

**Объект бакалаврского исследования** - руководитель в системе управления человеческими ресурсами, его роли и функции

**Предмет бакалаврского исследования** – изучение и анализ деятельности руководителя посредством выполнения его основных аспектов реализации рабочего процесса

Нормативной базой исследования явились Конституция РФ и Трудовой кодекс Российской Федерации.

**Структура исследования.** Бакалаврская работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Во введении** обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень её разработанности, определяются цель, задачи, объект и предмет, методологическая основа и теоретические источники.

## **Раздел 1. Теоретические аспекты исследования системы управления человеческими ресурсами**

В рамках исследования теоретических основ темы нашей работы необходимо рассмотреть подходы к трактовке таких дефиниций как человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, персонал, управление, система управления человеческими ресурсами, система управления персоналом, а также руководитель в системе управления человеческими ресурсами.

Необходимо обратить внимание на тот непреложный факт, что дефиницию «человеческие ресурсы» следует отличать от трактовки понятия «трудовые ресурсы». Общепринято человеческие ресурсы рассматривать как совокупность людей, которые обладают определенным творческим, физическим, психологическим и интеллектуальным потенциалом, а также наделены навыками, мотивами и опытом.

Для предприятия имеет большое значение чёткое определение необходимого количества персонала не только с позиции обеспечения процесса эффективного и бесперебойного функционирования, но также и с точки зрения обоснованных затрат на то, чтобы содержать набранный персонал, поскольку количеству персонала прямо пропорциональны расходы на оплату их труда.

В связи с вышеуказанным можно констатировать, что в обеспечении с точки зрения человеческого фактора предприятия, а именно: работников – их численности, квалификации, производительности, издержек на их найм, реализации планов предприятия заключается первостепенная задача планирования человеческих ресурсов.

Для улучшения уровня рентабельности и приобретения высоких рыночных позиций каждого предприятия преимущественным условием выступает развитие системы управления его персонала. В качестве одной из первостепенных задач современных систем управления в сегодняшнем производственном процессе в условиях увеличивающейся роли человеческого фактора необходимо указать обновление различных способностей работников

с целью достижения высокого уровня прибыльности и конкурентоспособности субъектов хозяйствования. Из этого следует появление необходимости в разработке новейших эффективных технологий, методов и средств профессионального развития персонала предприятия, а также современных подходов к принятию управленческих решений.

Можно констатировать, что назрела необходимость в проведении фундаментальных теоретических исследований в данной области с целью решения практических проблем, которые напрямую связаны с управлением развития персонала.

В Экономической энциклопедии под управлением персоналом понимается специфический вид управленческой деятельности, объектом которой выступает коллектив работников предприятия. Наука об управлении современным учреждением, предприятием получила название «менеджмент». Следует отметить, что основное содержание менеджмента представляет собой использование различных ресурсов для достижения стратегических и тактических целей организации, а также комплекс научных принципов, методов стимулирования и организационных рычагов влияния на действия людей<sup>1</sup>.

Характеризуя понятие управление человеческими ресурсами, А.А. Гришнова предлагает под данной дефиницией понимать прежде всего совокупность всех организационно-экономических мероприятий предприятия в сфере обучения персонала, его переподготовки и переквалификации. Говоря о более широком понимании, то в данном смысле в развитие персонала включаются также и вопросы служебно-профессионального продвижения, профессиональной адаптации, текущего периодического оценивания персонала, оценки кандидатов на вакантные должности, планирование деловой карьеры, а также многие другие<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Нормирование труда: от теории к практике применения на современном предприятии. С. 118.

<sup>2</sup> Гришнова А.А. Человеческий капитал: формирование в системе образования и профессиональной подготовки. Москва: Т-во «Знание», КОО, 2001. С.16.

Под управлением персонала в указанной нами выше Экономической энциклопедии понимается комплекс средств кадровой работы, активное целенаправленное воздействие управляющих, или иными словами кадровых менеджеров, различных форм предприятий: фирмы, компании, применяющих на разработку перспективной кадровой политики и рост творческой и производственной активности работника взаимосвязанные социальные и организационно-экономические средства<sup>1</sup>.

**Во втором разделе «Руководитель как главный инструмент управления персоналом: роли и функции»** рассмотрены основные подходы к понятию руководитель.

*Руководитель* - это лицо, наделенное правом принятия решений и выступающее единоначальником в пределах данных ему полномочий.<sup>2</sup>

Современный руководитель является одновременно:

- 1) управляющим, наделенным властью;
- 2) лидером, способным вести за собой подчиненных (используя свой авторитет, положительные эмоции, высокий профессионализм);
- 3) дипломатом, устанавливающим контакты с партнерами и властями, успешно преодолевающим внутренние и внешние конфликты;
- 4) воспитателем, обладающим высоким нравственными качествами, способным создать коллектив и направляющим его развитие в нужное русло;
- 5) инноватором, понимающим роль науки в современном мире бизнеса, умеющим оценить и незамедлительно внедрить в производство "ноу-хау", изобретения, рациональные предложения;
- 6) просто человеком, обладающим глубокими знаниями, неординарными способностями, высоким уровнем культуры, честностью,

---

<sup>1</sup> Экономическая энциклопедия: в трех томах. Т. 2 / Редкол.: С.В. Мочерный (отв. Ред.) и др. Москва: Издательский центр «Академия», 2000. С. 295.

<sup>2</sup> Управление персоналом организации: Учеб. - М.: ИНФРА - М., 2017. - 512 с.

решительностью характера, сильной волей, но в тоже время, рассудительностью, способностью быть образцом во всех отношениях.<sup>1</sup>

Изучая тему ролей руководителя, было выявлено следующее: основные функции руководителей состоят в формулировке её миссии, ценностей, политики, основных стандартов деятельности, структуры и системы управления, представительстве на переговорах с государственными органами и главными контрагентами. В обязанности руководителя входит организация работы в рамках, определяемых законодательством, уставом и другими документами; распоряжение в обусловленных рамках имуществом и средствами без специальной доверенности; заключение и расторжение хозяйственных договоров; открытие счётов в банках; решение кадровых вопросов; стимулирование подчинённых руководителей.<sup>2</sup>

Роли руководителя разделяют на три группы:

- Межличностные роли. Руководитель выполняет роль лидера, то есть он отвечает за мотивацию, набор, подготовку работников и т.д. Также руководитель является связующим звеном между своими работниками. Главный руководитель выполняет роль единоначальника - главного верховного руководителя.

- Информационные роли. Являясь приемником информации, руководитель получает разнообразную информацию и использует ее в целях организации. Следующая роль руководителя - распространение информации среди членов организации. Руководитель выполняет так же представительские функции, то есть передает информацию об организации при внешних контактах.

- Роли по принятию решений. Руководитель выступает в роли предпринимателя, разрабатывает и контролирует различные проекты по

---

<sup>1</sup> Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография. – М.: Инфра-М, 2017. 268 с.

<sup>2</sup> Кибанов А.Я., Каштанова Е. В. Управление деловой карьерой, служебным профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект. 2016. 64 с.

совершенствованию деятельности организации. Также он выступает в роли человека, устраняющего нарушения в работе организации. Руководитель является распределителем ресурсов своей организации. К тому же он является лицом, ведущим переговоры с другими организациями от имени своей организации.<sup>1</sup>

**Третий раздел «Направления функционирования руководителя и его роль в системе управления человеческими ресурсами (на примере работы руководителя рекламного агентства «Калион»)»** посвящен анализу практической деятельности руководителя.

Структура практического исследования строится на основе трех этапов: сбор информации, обработка информации и её подробный анализ. Практический аспект данного раздела раскрывается посредством использования определенного ряда инструментов, которые необходимы для раскрытия полной картины взаимоотношений руководителя и персонала. В качестве таких инструментов в данном исследовании выступают социологический опрос и анкетирование. Данные инструменты сбора информации помогут сформировать общую картину и мнение коллектива о том, каким они видят своего руководителя. Это позволит подчеркнуть как положительные, так и отрицательные стороны взаимоотношений руководства и персонала, поможет сформировать общую точку зрения на реализацию работы в агентстве посредством влияния руководителя, а также способствует формированию определённого морального и психологического облика руководителя в агентстве. В качестве целевой аудитории, которая проходила социологический опрос и анкетирование выступает рабочий коллектив рекламного агентства «Калон». Первый этап сбора информации заключается в прохождении непосредственно социологического опроса. Данный опрос направлен на формирование

---

<sup>1</sup> Иванова С., Болдогоев Д., Боранинова Э., Глотова А., Жигилий О. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. М.: Альпина Паблицер. – 2017 – 284 с.

основных качеств руководителя, которые имеют конкретное влияние на работу коллектива и на рабочую атмосферу внутри нее самой. Социологический опрос был составлен таким образом, что отвечая на его вопросы респондент отмечает те качества руководителя, которые имеют наибольшее влияние на социальную и психологическую обстановку в коллективе. Структура социологического опроса выстроена следующим образом: общее число вопросов достигает пяти. Сущность вопросов в социологическом опросе заключается в выявлении основных качеств руководителя и в связи с этим структура самих вопросов имеет открытый вид. То есть, отвечая на вопрос, участник коллектива не может ответить, как на закрытый вопрос, а именно «да» или «нет». Ответ на вопрос должен быть развернутым и излагающим личное мнение респондента. Положительной стороной данного инструмента исследования является то, что он позволяет раскрыть суть реализации управления человеческими ресурсами конкретного руководителя, а также позволяет сформировать общественную точку зрения на методы управления руководителя. Следующим инструментом данного исследования выступает анкетирование. Анкета, составленная для участников коллектива рекламного агентства, позволит подчеркнуть основные личностные качества руководителя, подвержены ли они акцентуации. Также данный инструмент исследования поможет обозначить ряд ошибок, совершаемых руководителем, если таковые имеются; функции, которые по той или иной причине, периодически или системно не выполняет руководитель агентства; поможет выявить конкретный стиль его руководства; поможет сформировать ряд ролей, свойственных руководителю, как личности и свойственных ему по роду деятельности. Структура анкетирования заключается в вопросах в количестве 8 штук, которые имеют закрытый или полузакрытый вид. Такая структура инструмента исследования способствует реализации формирования конкретных личностных качеств руководителя, от которых напрямую зависит производительность респондентов и психологический климат в рабочем коллективе. Помимо этого анкетирование

позволит сформировать не только характер личностных качеств, но и обозначить ряд негативных сторон воздействия руководителя на коллектив. Данный процесс можно будет детально изучить как раз – таки при помощи анкеты, так как она позволяет рассмотреть ситуацию не поверхностно, а изучить суть проблемы. Целевая аудитория рекламного агентства «Калион», которая выступила респондентами для социологического опроса, анкетирования и всего социологического исследования в целом, представляет собой коллектив людей, насчитывающих 40 человек. Возраст респондентов колеблется от 19 до 45 лет, что является положительным моментом и объясняется он тем, что это позволит посредством вышеперечисленных инструментов сбора информации сформировать мнение не только молодёжного слоя, но и мнение взрослых людей. Это немало важно в связи с процессом социализации, который, к примеру, у респондентов, относящихся к молодёжи, может быть ещё не завершён, а у взрослых представителей коллектива данный процесс завершён априори. Таким образом, первый инструмент данного социологического исследования – социологический опрос включает в себя 5 вопросов открытого типа.

Таким образом, анализируя собранные результаты опроса и анкетирования, как самых главных инструментов исследования, можно сказать следующее: руководитель в данной организации полностью соответствует тем нормам, которые заданы согласно закону и собранной теоретической концепции. Свидетельством тому является подробный анализ и сравнение деятельности руководителя данного рекламного агентства и основных ролей и функций по аспектам изученной теории.

**В заключении** содержатся основные выводы, соответствующие решению поставленных задач для реализации цели бакалаврской работы.

В результате проведённого исследования системы управления человеческими ресурсами, а также основных ролей и функций руководителя в данной системе, нами были сделаны следующие выводы. Общепринято человеческие ресурсы рассматривать как совокупность людей, которые

обладают определенным творческим, физическим, психологическим и интеллектуальным потенциалом, а также наделены навыками, мотивами и опытом.

Управление человеческими ресурсами следует анализировать, во-первых, как направление управленческой деятельности, исследующее человеческий компонент, иными словами персонал, организации в качестве одного из главных ресурсов ее успешного развития и функционирования, средство достижения стратегических целей, фактор ее роста и эффективности, и, во-вторых, как систему разработки и реализации взаимосвязанных, тщательно продуманных решений на уровне организации по поводу регулирования отношений занятости и труда.

В области теории управления человеческими ресурсами уже ко второй половине прошлого столетия были выделены и получили своё дальнейшее развитие такие главные подходы как экономический – значимая роль в его рамках принадлежит не управленческой подготовке работников на предприятии, а технической, которая сводится к овладению трудовыми приемами; организационный – в рамках данного подхода происходит переосмысление сущности персонала и под данным термином стали понимать человеческий ресурс, а не трудовой; и гуманистический, который фиксируется на собственно человеческой стороне организации – в фундаменте гуманистической парадигмы заложено представление об организации как о культурном феномене.

Результаты проведенного исследования позволили сделать ряд выводов по данной области. В первую очередь необходимо отметить, что всё – таки именно руководитель в любой организации является самым главным инструментом реализации деятельности, от которой зависит эффективность и высокая результативность рабочего коллектива. Ведь руководитель есть лицо, наделенное правом принятия решений и выступающее единоначальником в пределах данных ему полномочий. Согласно раскрываемой теме в данном исследовании, можно сказать следующее:

руководитель для успешности организации должен выполнять целый ряд ролей, функций, а также должен обладать определёнными моральными, деловыми и волевыми качествами.

Также помимо этого руководитель должен иметь все необходимые профессиональные знания и именно в случае обладания всех вышеперечисленных необходимых аспектов у такого руководителя будет дружный, эффективно работающий коллектив и организация будет системно достигать всех необходимых результатов.

Так, хотелось бы отметить, какими именно качествами должен обладать успешный руководитель, это: выдержка, вежливость, тактичность, скромность, непримиримость к лести, чуткость, самокритичность, самодисциплина, требовательность и равное отношение ко всем членам коллектива. Следует отметить и все необходимые роли, которыми должен обладать руководитель, к таким ролям относят межличностные, информационные и роли по принятию решений.

Существует также определённые разновидности ролей, к которым можно отнести любого современного руководителя, среди них: мыслитель, штабной работник, организатор, кадровик, воспитатель, снабженец, общественник, иноватор, контролер и дипломат. Стоит учесть, что один руководитель может одновременно относиться к нескольким ролям сразу. В данном исследовании также рассматривались функции, которые должен выполнять руководитель в организации, к таким функциям в первую очередь относят функцию планирования, организации, руководства, координации и контроля. Необходимо и помнить о таких функциях, как административная, коммуникативная и социальная функция. Таким образом, только с учётом и строгим выполнением всех вышеперечисленных ролей и функций руководитель организации будет считаться успешным.