

Dyrektor generalny

112007

Inna nazwa zawodu: dyrektor zarządzający, dyrektor naczelny, prezes

Zadania i czynności

Ostatnia aktualizacja - 09.2009

Głównym celem pracy dyrektora generalnego jest zarządzanie ludźmi i organizacja ich pracy w celu wykonania przez firmę kluczowych zadań i osiągnięcie wyznaczonych celów. Praca dyrektora polega na zarządzaniu przedsiębiorstwem, organizowaniu jego działalności, wytyczaniu strategii rozwoju oraz reprezentowaniu firmy na zewnątrz podczas różnych spotkań, narad, oficjalnych wizyt, kontaktów z mediami.

Do najważniejszych zadań dyrektora generalnego należy:

- nadzorowanie najważniejszych realizowanych zadań i koordynacja działania podległych mu działów – różnych, w zależności od obowiązującej struktury danego zakładu;
- zaciąganie zobowiązań rzeczowych i finansowych wynikających z zakresu działania jednostki;
- zawieranie umów cywilno – prawnych na wykonawstwo różnych prac oraz umów związanych z bieżącym funkcjonowaniem firmy;
- dysponowanie środkami finansowymi przeznaczonymi w budżecie na dany rok i planowanie ich zgodnie ze Statutem jednostki;
- dobór personelu (zatrudnianie i zwalnianie pracowników);
- podejmowanie decyzji strategicznych dot. rynku i inwestycji, spraw personalnych;
- analizowanie elementów ryzyka i w miarę możliwości zapobieganie potencjalnym kryzysom;
- współpraca z akcjonariuszami, instytucjami zewnętrznymi (US, bank, ZUS, administracja samorządowa)

Zadaniem dyrektora jest także zapewnienie firmie płynności finansowej oraz planowanie działań zmierzających do jej rozwoju. Wymagana jest do tego m.in. znajomość bieżących zmian zachodzących w regulacjach prawnych, przestrzeganie prawa, analizowanie sytuacji społeczno-ekonomicznej i w oparciu o nią podejmowanie właściwych decyzji. Ponadto realizuje on w sytuacjach kryzysowych (po zaakceptowaniu przez radę nadzorczą, właściciela itp.) plany poprawy kondycji firmy, np. restrukturyzacji, zmiany statusu prawnego, zmiany profilu produkcji, wchodzenia na nowe rynki zbytu, wprowadzania zupełnie nowych rodzajów usług itp. Praca na tym stanowisku wymaga wiedzy praktycznej i merytorycznej z zarządzania zasobami ludzkimi oraz często przygotowania (doświadczenia) zawodowego z dziedziny, która jest właściwa dla firmy, którą kieruje.

Istotnym elementem pracy dyrektora generalnego jest też ścisła współpraca i realizacja uchwał rady nadzorczej spółki, właściciela firmy lub innej organizacji nadzorującej zarządzanie firmą, przed którym dyrektor generalny odpowiada za wyniki pracy przedsiębiorstwa. Dobry dyrektor generalny musi umieć wyznaczać innym zadania – nie może wszystkiego nadzorować bezpośrednio. W kierowaniu firmą i realizowaniu planów jej rozwoju pomagają mu zastępcy, którym wyznacza zadania i nadzoruje ich wykonanie – np. dyrektorzy działów marketingu, produkcji, finansów, informatyki itp.

Zasadniczo nie ma istotnych różnic pomiędzy rodzajem obowiązków i zakresami odpowiedzialności dyrektorów generalnych zarządzających przedsiębiorstwami różnych branż.

Środowisko pracy

Ostatnia aktualizacja - 09.2009

ŚRODOWISKO PRACY

Warunki materialne

Środowisko pracy dyrektora generalnego jest bardzo różnorodne. Pracuje głównie we własnym biurze i innych pomieszczeniach konferencyjno-biurowych, w których spotyka się z pracownikami, kontrahentami, przedstawicielami różnych instytucji, organizacji, władz różnego szczebla. Jednak ze względu na konieczność częstego przemieszczania się dużo czasu spędza w samochodach i samolotach podróżując zarówno po kraju jak i poza jego granicami. Ponadto specyfika branży, w której pracuje może wymagać, by okresowo lub w sytuacjach kryzysowych wizytował stanowiska pracy bądź inne miejsca, gdzie wymagana jest jego obecność. Narzędziami pracy dyrektora są przede wszystkim: odpowiednio oprogramowany komputer i telefon, faks itp.

Warunki społeczne

Praca dyrektora generalnego ma charakter zarówno indywidualny jak i zespołowy. Praca na tym stanowisku polega przede wszystkim na podejmowaniu ważnych decyzji, ale także na intensywnych kontaktach z innymi ludźmi. Kontakty te są częste i niezbędne, a dotyczą indywidualnych spotkań z pracownikami firmy (zlecanie zadań, rozliczanie pracy, uzgadnianie ważnych kwestii w sprawach bieżących, planowanie przyszłych działań, spotkań itp.) jak i klientami zewnętrznymi lub właścicielami/zarządem zakładu. Często także dyrektor spotyka się z przedstawicielami różnych grup, którzy reprezentują interesy swoich członków (np. organizacje pracodawców, samorząd lokalny, związki zawodowe). Podczas tych spotkań prowadzi rozmowy i negocjacje. Dyrektor generalny reprezentując firmę na zewnątrz kontaktuje się z innymi instytucjami i przedsiębiorstwami, agendami rządowymi i lokalnymi władzami oraz dosyć często występuje w mediach.

Warunki organizacyjne

Dyrektor samodzielnie ustala czas pracy i pracuje przeciętnie od 9 do 12 godzin dziennie, jeśli istnieje taka potrzeba również w weekendy i dni ustawowo wolne od pracy. Jego codzienne czynności i obowiązki nie są zrutynizowane, ma także dużą swobodę w wyborze metody doborze środków zarządzania przedsiębiorstwem. Tylko

bardzo ważne decyzje musi konsultować z radą nadzorczą firmy, jej właścicielem lub innym organem założycielskim. Ponosi odpowiedzialność za funkcjonowanie całego zarządzanego przez siebie przedsiębiorstwa lub instytucji. Praca na tym stanowisku wymaga częstych podróży służbowych, także wyjazdów zagranicznych. Najczęściej wymaganym strojem dyrektora generalnego jest ubiór reprezentacyjny, oficjalny – garnitur, kostium.

Wymagania psychologiczne

Ostatnia aktualizacja - 09.2009

Osoby na tym stanowisku powinna cechować przede wszystkim duża odporność emocjonalna, umiejętność dystansowania się do problemów w celu realnej oceny sytuacji, wytrzymałość na zmęczenie i stres oraz ogólny dobry stan zdrowia. Pożądane są zdolności organizacyjne, dobra komunikacja interpersonalna, konsekwencja w działaniu, rozważanie w podejmowaniu, wiarygodność, uczciwość, wytrwałość, stałość poglądów etycznych – moralnych, elastyczność, twórcze i innowacyjne podejście do rozwiązywania problemów.

Na stanowisku dyrektora naczelnego istotna jest również umiejętność samokontroli oraz szybkiego podejmowania trafnych decyzji nawet w sytuacji, gdy brak jest pełnych przesłanek do ich podjęcia, a ponadto zdolność przekonywania do swoich racji. Ważne jest też umiejętne nawiązywanie kontaktów z ludźmi, sprawne organizowanie pracy własnej oraz planowanie pracy podległego personelu. Dyrektor generalny musi wykazywać się niezależnością opinii i sądów, cierpliwie i konsekwentnie dążyć do osiągnięcia wyznaczonych celów. Ponieważ znaczną część zadań wyznacza sobie sam, musi umieć pracować indywidualnie, ale ze względu na swoją rolę w firmie, powinien umieć współpracować z grupą. Bardzo pożądane na tym stanowisku są zdolności przywódcze, umiejętność delegowania zadań oraz tworzenia wizji przedsiębiorstwa na bliższą i dalszą (kilkuletnią) przyszłość w zależności od zmieniającego się rynku.

Wymagania fizyczne i zdrowotne

Ostatnia aktualizacja - 09.2009

Praca dyrektora generalnego pod względem obciążenia fizycznego należy do kategorii prac lekkich, jednak biorąc pod uwagę ciągłe napięcie psychiczne, konieczność częstego przemieszczania się oraz wykonywanie zadań ponad 8 godzin dziennie jest to praca, która wymaga dużej wytrzymałości i odporności emocjonalnej. Do pracy na stanowisku dyrektora nie ma formalnych przeciwwskazań, jednak ze względu na charakter pracy oraz dużą odpowiedzialność, nie zatrudnia się osób o dużych problemach psychicznych i emocjonalnych, o małej odporności na stres oraz z zaawansowanymi chorobami układu krążenia. Istotna na tym stanowisku jest sprawność intelektualna, brak niepełnosprawności, szczególnie dotyczących układu ruchu oraz ograniczeń związanych z funkcjonowaniem wzroku i słuchu. Utrudnia to bowiem wykonywanie większości obowiązków, a czasami wręcz uniemożliwia, np. przemieszczanie się na różnych odległościach i po różnych powierzchniach, wykonywanie czynności w pozycji stojącej.

Warunki podjęcia pracy w zawodzie

Ostatnia aktualizacja - 09.2009

Zarówno w sektorze prywatnym, jak i państwowym pracodawcy wymagają od osoby na stanowisku dyrektora naczelnego wykształcenia na poziomie wyższym. Odpowiednie przygotowanie zapewniają wyższe studia na akademiach ekonomicznych, uniwersytetach, politechnikach lub w wyższych szkołach biznesu i administracji (zarówno placówki publiczne jak i niepubliczne). Większe szanse na zatrudnienie i awans mają osoby, które ukończyły dodatkowo podyplomowe studia z zakresu zarządzania (w tym również studia Master of Business Administration – MBA). Często wymagania w stosunku do kandydatów do pracy firmy ustalają indywidualnie, np. oczekują również gruntownej znajomości branży, znajomości języków obcych (szczególnie języka angielskiego) oraz kilkuletniego doświadczenia na stanowisku kierowniczym. W zależności od sektora gospodarki może być zastosowana inna procedura rekrutacyjna. W firmach rynkowych dyrektorzy najczęściej podlegają wieloetapowemu procesowi rekrutacji, podczas którego sprawdzane są ich predyspozycje osobowościowe oraz zdolności menedżerskie. W sektorze administracji publicznej kandydaci albo biorą udział w konkursie albo są powoływani na stanowisko dyrektora.

Przykłady adresów uczelni:

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

02 – 554 Warszawa, al. Niepodległości 162

tel. (0 – p – 22) 848 50 61, 849 12 51

www.sgh.waw.pl

Akademia Ekonomiczna w Poznaniu

60 – 967 Poznań, al. Niepodległości 10

tel. (0 – p – 61) 856 91 91

www.ae.poznan.pl

Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego w Warszawie

03 – 301 Warszawa, ul. Jagiellońska 59

tel. (0 – p – 22) 519 21 00

www.wspiz.edu.pl

Możliwości awansu w hierarchii zawodowej

Ostatnia aktualizacja - 09.2009

Możliwości awansu w tradycyjnym rozumieniu są ograniczone, gdyż dyrektor generalny jest menedżerem najwyższego szczebla w swojej firmie i by awansować może zostać np. dyrektorem generalnym innego, większego przedsiębiorstwa. Może także stać się jego współwłaścicielem przez wykup akcji lub udziałów, zostać prezesem zarządu w spółce będącej organem założycielskim prowadzonej przez niego firmy lub też założyć

własną, prywatną firmę. W ten sposób powiększa swój wpływ na kształtowanie polityki i głównych celów przedsiębiorstwa.

Możliwości podjęcia pracy przez dorosłych

Ostatnia aktualizacja - 09.2009

Pracodawcy zazwyczaj wymagają od dyrektora generalnego odpowiedniego przygotowania merytorycznego do kierowania przedsiębiorstwem oraz doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku. Preferują ludzi wykształconych i zarazem doświadczonych (od 30 do 45 lat) – atutem jest doświadczenie zawodowe w danej branży. W przypadku dłuższej przerwy w karierze zawodowej występują duże trudności z otrzymaniem pracy na tym stanowisku.

Możliwości zatrudnienia

Ostatnia aktualizacja - 09.2009

Doświadczeni i dobrze wykształceni menedżerowie najwyższego szczebla są poszukiwanymi pracownikami. W związku z rozwojem różnych sektorów gospodarki i powstawaniem nowych, bądź rozbudową już istniejących przedsiębiorstw, zapotrzebowanie na kompetentnych dyrektorów utrzymuje się na stałym wysokim poziomie. Najłatwiej można znaleźć pracę na tym stanowisku w województwach charakteryzujących się wysokim stopniem rozwoju ekonomicznego. Płaca dyrektora generalnego jest (w zależności od sektora i branży) kilka lub kilkadziesiąt razy wyższa od średniej krajowej. Potencjalne miejsca pracy skupione są w większych miastach.

Zawody pokrewne

Ostatnia aktualizacja - 09.2009

zastępca dyrektora generalnego ds. finansowo – administracyjnych

zastępca dyrektora generalnego ds. marketingu i dystrybucji

zastępca dyrektora naczelnego ds. osobowych i szkolenia

zastępca dyrektora generalnego ds. techniczno – produkcyjnych

kierownik wewnętrznej jednostki organizacyjnej działalności podstawowej

kierownik małego i średniego zakładu pracy

Polecana literatura

Ostatnia aktualizacja - 09.2009

·Armstrong Michael „ Jak być lepszym menedżerem”, wyd. ABC, Warszawa, 1997

·Blanchard Ken i Johnson Spencer“Jednominutowy Menedżer”, wyd. IFC PRESS, 2005

·Drucker Peter „ Praktyka zarządzania”, wyd. MT Biznes, 2005

- Kuc Bolesław „ Zarządzanie doskonałe”, wyd. Oskar, 1999
- Piasecki Bogdan (red) „ Ekonomia i zarządzanie małą firmą”, Wydawnictwo PWN, 2001
- Sosińska Nina „Magia Rozwoju Talentów czyli, jak zdobyć, zatrudnić i zatrzymać w firmie właściwych ludzi”, Wydawnictwo IFC Press 2007
- Świderska Gertruda Krystyna „Jak czytać sprawozdanie finansowe. Przewodnik menedżera”, wyd. Difin, 2007
- Tylka Jan„Zdrowie menedżera. Styl życia a zdrowie i choroba”, wyd. Difin, 2008