



Как ни странно, но именно бизнес является локомотивом всего человеческого развития, поскольку именно он ставит задачи перед руководством.

Это подразумевает то, что в современном мире, руководитель должен обладать многими навыками и умением, чтобы реализовывать поставленные задачи. При этом, модель личностных качеств, черт и бизнес-компетенций современного руководителя не может быть рассмотрена в стороне организации и организационной структуры, где менеджер реализует свой интеллектуальный ресурс, материализуя его и превращая в продукты интеллектуального труда.

Л.Э. Носович в своём исследовании пришёл к выводам о том, что деятельность современного руководителя можно охарактеризовать как:

- многоплановую, многоаспектную, имеющую институциональную, процессуальную и инструментальную компоненты;
- протекающую в условиях постоянно изменяющейся среды, неожиданно возникающих обстоятельств;
- насыщенную взаимодействием с другими людьми.

Ю.Ю. Кушнеровой был проведён анализ профессиональных аспектов работы управляющих, который показал, что, несмотря на большой разброс в непосредственном содержании их деятельности, специфики решаемых задач, можно выделить несколько слоёв работы, общих для всех руководителей:

- организационно регулятивный (цели, задачи, нормы профессиональной деятельности, планирование стратегии и т. д.);
- коммуникативный (лидерство, конфликтность, стиль работы, управления, особенности межличностных взаимоотношений и т. д.);
- личностно мотивационный (личностно-профессиональные качества, интересы, мотивы, цели, установки и т. д.);
- предметно интеллектуальный (обусловлен содержанием и спецификой деятельности менеджера);
- кооперативный (способы, средства, технологии организации взаимодействия, передача полномочий и ответственности).

Под профессионально важными качествами человека понимают качества, влияющие на эффективность осуществления труда по его основным характеристикам производительности и надёжности ].

То есть наиболее важными личными навыками менеджера должны быть:

1. морально-психологические навыки (высокие жизненные идеалы, гуманизм, честность и правдивость, справедливость и объективность, свобода и мужество, развитое чувство долга и ответственности, интеллигентность и терпимость, тактичность во взаимоотношениях, эмоциональная сдержанность, вежливость, безграничная терпение, коммуникативные способности, деловая и личная репутация);
2. педагогические навыки (умение осуществлять обучение подчиненных, развивать нужные профессиональные навыки персонала, организовывать общекультурное, эстетическое, физическое воспитание, четко и логично формулировать распоряжение, аргументировать свои взгляды)
3. профессиональные качества (искусство руководства, навыки работы с людьми, политическая культура, комплексный системный подход к работе, способность генерировать идеи, трансформировать их в практические действия, творчество (креативность), современное экономическое мышление, компьютерная грамотность, правильный образ жизни, культура общения, иностранные языки)
4. деловые качества — управленческие умения: диагностировать организационную систему, интерпретировать ситуацию и делать правильные выводы, оперативно принимать и реализовывать нестандартные решения, мотивировать персонал к высокопроизводительному труду, рационально организовывать труд, обеспечивать высокую трудовую дисциплину, объективно подбирать, оценивать, расставлять кадры, обеспечивать самоорганизацию трудового коллектива, ориентироваться в людях, понимать их характеры, способности и психологическое состояние, устанавливать деловые отношения с другими руководителями, уметь вести разговор, выразительно, убедительно, аргументированно проводить переговоры, иметь чувство юмора, высокую эрудицию, способность эффективно действовать в условиях экономического риска, практический ум и здравый смысл, коммуникабельность, предприимчивость, инициативность и энергичность, требовательность и дисциплинированность, высокая работоспособность, воля, целеустремленность, организаторские способности, умение организовать командную работу, способности к лидерству, стратегическое мышление,

самостоятельность, инициативность;

Таким образом, представленные навыки и качества относятся не только к личности, но и ко всей организации в целом.

Коммуникативные знания руководителя — это знание об управленческом общении, его виды, фазы закономерности развития. Это знание о том, какие существуют коммуникативные методы и средства, какое влияние они осуществляют, их возможности и ограничения, а также знания об уровне развития коммуникативных умений — своих или партнеров по общению.

Коммуникативные способности руководителя можно трактовать двусторонне: с одной стороны природная одаренность человека в общении, а с другой стороны коммуникативная производительность. Люди различаются по своим коммуникативными способностями так как они различаются по своим языковым, музыкальными, или математическими способностями. Можно предположить, что современный менеджер достаточно способный, чтобы развить в себе высокую коммуникативную производительность, даже если он не является «гением общения».

Под коммуникативными умениями руководителя понимают способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми, как:

- уметь направлять поступки и логику мышления других людей в желаемом направлении, не прибегая к принуждению;
- в общении учитывать специфику стиля, проблем жизни людей, в отношениях — особенности людей в зависимости от их возраста, уровня образования, ценностных ориентаций, общей культуры, национальности, мотивов деятельности, круг интересов;
- свободно владеть языком;
- правильно формулировать свои мысли;
- управлять эмоциями;
- заинтересовывать слушателей;
- прогнозировать и управлять поведением работников;
- своевременно оценивать психологическое состояние коллектива;
- использовать мимику, жесты, интонацию;
- регулировать процесс общения как между группами, так и на межличностном уровне;
- повышать свой авторитет;

- устанавливать контакт даже с малопривлекательными людьми;
- вести переговоры;
- создавать атмосферу доброжелательности, взаимопонимания, доверия.

Это «идеальная» модель, к которой должны стремиться управленцы.

Важным навыком эффективности руководителя можно отнести, не только коммуникативные навыки, а также навыки прогнозирования.

Это связано с тем, что в процессе трудовой деятельности, могут возникнуть различные риски, связанным с выполнением поставленных задач. Для минимизации рисков, эффективный менеджер, должен минимизировать риски, а при их возникновении, суметь устранить последствия с минимальными затратами.

Без навыка прогнозирования, руководитель не сможет проявить необходимые действия, при наступлении незапланированной ситуации.

Можно сказать, чтобы руководитель умел прогнозировать, специалист должен стремиться к саморазвитию, и самообучению.

В данный момент, во многих организациях проводятся различные тренинги и обучение. Но если человек сам старается повысить свои знания, а также умеет их грамотно и своевременно применить, то это означает что он выполняет не только поставленные задачи, а занимается саморазвитием, что также является эффективным навыком.

Личностный навык эффективности руководителя можно отнести самодисциплина, и самоорганизованность.

Так эффективный руководитель должен расставлять приоритетные задачи, для их выполнения, при этом, чтобы не упускать возможность, выполнения второстепенных задач.

Самодисциплина и самоорганизованность, является важным качеством, в связи с тем, что менеджеры в своей деятельности проводят до 70% рабочего времени на переговорах. При таких затратах времени, необходимо контролировать не только выполнение задач, но и другие аспекты деятельности организации.

Уровень развития умений профессионального решать возникшие проблемы во многом будет определять эффективность деятельности руководителя, его способность логически и аргументировано выражать свои действия, налаживать

благоприятные взаимоотношения с сотрудниками, формировать положительный социально-психологический микроклимат в коллективе. Вместе с тем, ошибки, допущенные управленцем в профессиональном развитии, могут помешать эффективному выполнению служебных обязанностей и негативно сказаться на его карьере.

Навык личной эффективности руководителя можно отнести не конфликтность. А также решение конфликтной ситуации. В случае, когда к руководителя обратились для решения конфликта, он должен не проявлять симпатии к тому или иному оппоненту, а логично и справедливо разрешить конфликт. Ведь причиной многих непродуктивных конфликтов, которые снижают творческий потенциал персонала, во многих случаях является низкий уровень коммуникативной компетенции, обусловленный отсутствием специальных навыков общения и соответствующих коммуникативных умений.

Из выше приведенного навыка, определяется следующий профессиональный и эффективный навык, а именно стрессоустойчивость. К сожалению, в последнее время, на человека воздействуют различные неблагоприятные факторы, которые негативно влияют на нервную систему человека, как следствие человек, становится раздражительным, плохо концентрируется на поставленных задачах, снижается производительность труда. Как следствие, низкий показатель стрессоустойчивости негативно сказывается на деятельности организации.

В плане можно выделить следующие направления в работе по повышению личной эффективности руководителя:

1. Формирование умений и качеств, которых у менеджера нет, но которые ему необходимы.
2. Развитие имеющихся положительных умений и качеств, которые можно усилить, их совершенствование целенаправленно.
3. Устранение недостатков и ограничений, снижающих эффективность деятельности менеджера и мешающих профессиональному росту.

## **Заключение**

Таким образом, личностные эффективные навыки руководителя, благоприятно влияют на деятельность организации, и позволяют повышать продуктивность выполненных задач, что в целом, благоприятно влияет на организация в целом.

Эффективный руководителя должен постоянно самосовершенствоваться, разрабатывать дополнительные личностные навыки.

Устранять недостатки, которые руководителя видит в своей работе.

Действенную помощь в реализации предлагаемых направлений способны оказать технологии само менеджмента, так как это ключевая техника, способствующая повышению собственной эффективности.

Самоменеджмент – это прежде всего самоорганизация: умение ограничивать себя (выбирать точки приложения усилий) и мобилизовать себя (сконцентрировать усилия и сосредоточить внимание на том, что хотелось бы достичь).